

# ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Шевченко Н.Ю., Решетняк А.В.

*Донбасская государственная машиностроительная академия,  
г. Краматорск*

В работе отмечено, что при разработке информационной системы для оценки персонала при приеме на работу необходимо прежде всего определиться с методикой оценки. Каждая методика направлена на достижение некоторой конкретной цели – исследование определенных характеристик кандидата, его потенциала трудовой деятельности, свойств личности и т.д.

С точки зрения доступности и эффективности в информационной системе реализованы следующие методики:

1. Методика Л.А. Йовайши предназначена для определения склонностей личности к различным сферам профессиональной деятельности.

2. Тест Равенна или «Прогрессивные матрицы Равенна» – тест, предназначенный для измерения уровня интеллектуального развития.

3. Тест Д. Кейрси широко применяется в США и др. странах при профориентации и отборе кандидатов.

4. Тест Омо – опросник межличностных отношений (ОМО) является русскоязычной адаптацией FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation).

Диаграмма вариантов использования системы представлена на рис. 1.

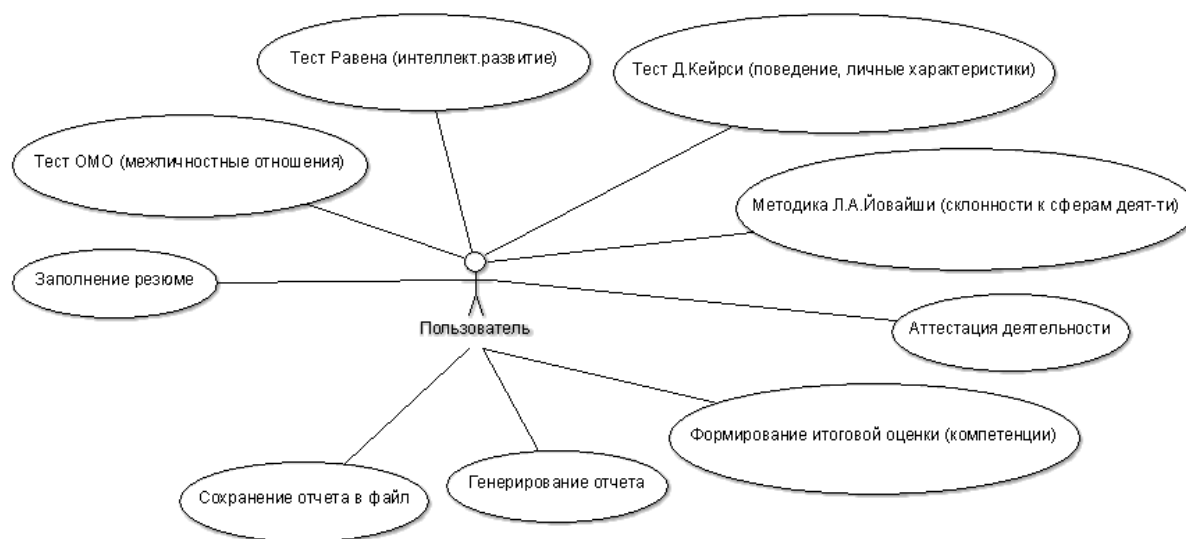


Рисунок 1. Диаграмма вариантов использования системы

После прохождения кандидатом трех этапов оценивания, результаты по каждому тесту используют для формирования итоговой оценки. Итоговая оценка основывается на данных из резюме и данных, полученных в результате выполнения тестов различной направленности, которые с помощью весовых коэффициентов суммируются в общую оценку кандидата при приеме на работу.