

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРОГРАМНОГО КОМПЛЕКСУ «СТИМУЛ»

Розглянуто використання розробленого у НДІІ ОНАЗ ім. О. С. Попова програмного комплексу тестування «Стимул» при дослідженні особистісних характеристик персоналу та учнівської молоді. Використання результатів анкетування забезпечує комплексне вирішення задач підбору і оптимізації розстановки кадрів, покращує профорієнтацію молоді, а також сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств.

The testing software "Stimul" developed by SRII of ONAT has been examined while investigating of personal characteristics of academic staff and students. Making use of the survey results provides timely, objective and complex solving of the tasks majoring selection and optimization of staff placement; improves professional orientation of the youth and promotes effectiveness increase in enterprises' activities.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Створення засобів оцінки впливу психологічних факторів працівника в процесі виробничої діяльності, визначення особистісних факторів, що сприяють покращенню результатів економічної діяльності та їх соціальних наслідків залишається надзвичайно важливим. Незаперечним є факт впливу на економічну ефективність діяльності підприємства відношення його працівників до виконуваної праці, умов роботи у колективі, засобів стимулювання та заохочення. Саме люди приводять в дію всі інші ресурси та роблять можливим (чи не можливим) досягнення цілей організації, забезпечуючи її розвиток та конкурентоспроможність. Використовуючи інформацію, отриману за допомогою анкетування персоналу, з'являється можливість оперувати цифрами та стандартизованими даними. Визначаються не лише ті задатки, характеристики окремої особи, що спостерігаються на даний час, але й ті, що варто розвивати в майбутньому. Іноді, співбесіда та тестування доповнюють одне одного, що свідчить про правильність висновків, іноді – навпаки, що спонукає замислитися та уважніше придивитися до кандидата на визначену посаду.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Відомо, що хоч кожна людина є неповторною за своїм характером, однак, за допомогою відповідних методик [1, с.302–323; 2, с.15–50; 3, с.113–140] існує можливість визначити основні особливості її характеру. Зокрема, слід зазначити: методику DISC для визначення типів поведінки та вподобань у поведінці, розроблену з врахуванням робіт В. Марстона [2, с.20–50], типологію особи MBTI, розроблену І. Маєрс-Бріггс та К. Бріггс [3, с.113–140], методику визначення персональних ролей у команді Р. М. Белбіна [4, с.209–228], методику визначення мотиваційних характеристик персоналу В. І. Герчікова [5, с.40–85]. З використанням цих методик сьогодні створено низку різноманітних програмних засобів різної складності для оцінки особистісних характеристик персоналу. Систему оцінювання персоналу розглянуто у статті К. М. Дідура [6]. С. М. Лихолат у статті [7] описує основні чинники та сучасні стратегії, які впливають на ефективність управління персоналом. Я. М. Квітка у своїй роботі [8, с.194–200] розглядає застосування комплексної системи планування і прогнозування кадрового забезпечення з точки зору специфічних особливостей органів внутрішніх справ, описує розробку нових методологічних підходів до управління кадровим забезпеченням, підбору та розстановки кадрів. Н. О. Григор'єва [9] розглядає питання оцінки персоналу. Є. М. Потапчук [10, с.56–58] зупиняється на різноманітних аспектах кадрової роботи. Л. В. Карелова [11] досліджує

питання нормативно-правового забезпечення, методів та механізмів формування персоналу щодо системи органів виконавчої влади України.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Існуючі програмні засоби (зокрема в Україні), що відомі авторам, не забезпечують комплексного поєднання методик для вирішення практичних завдань підбору та розстановки кадрів. Ці засоби вирішують або окремі задачі визначення психологічних особливостей окремої особи, або визначають персональні ролі чи мотивацію анкетованих. Створення засобів для комплексного вирішення завдань підбору та розстановки кадрів з метою підвищення ефективності економічної діяльності підприємств залишається надзвичайно актуальним завданням.

Постановка завдання. Метою даної статті є огляд та аналіз результатів опитування цільових груп анкетованих за допомогою розробленого програмного комплексу тестування «Стимул». Попередньо проведений авторами аналіз показує, що визначення так званих «шаблонів» груп професій дозволяє ефективно та об'єктивно вирішувати задачі підбору та розстановки кадрів. На економічну ефективність діяльності підприємства впливає врахування ймовірних міжособистісних стосунків в окремому колективі, інформацію про які можна отримати в процесі анкетування працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У Науково-дослідному інституті інфокомунікацій ОНАЗ ім. О. С. Попова розроблено програмний комплекс тестування (ПКТ) «Стимул» [12, с.402–403; 13, с.115-139]. Програмний комплекс забезпечує проведення усіх етапів анкетування від введення даних анкет до створення звітів. Використання валідних методик – DISC, MBTI, Р. М. Белбіна, В. І. Герчікова у їх взаємозв'язку дозволяє позбутися суб'єктивного чинника при визначенні властивостей характеру персоналу і перейти до більш певних об'єктивних характеристик, до формування «профілю» анкетованих. Розроблений програмний комплекс має достатню інформаційну наповненість, що забезпечує практичне використання та не потребує спеціалізованих знань з психології, соціоніки, менеджменту.

У склад комплексу входять: а) програмні засоби для вводу даних анкетування по декількох різних анкетах, причому анкетування може проводитися з використанням електронних або паперових анкет; б) програмні засоби обробки і розрахунку результатів анкетування та в) програмні засоби візуалізації результатів і створення звітів різного призначення для оцінювання результатів тестування в придатній для сприйняття формі. Можливий експорт результатів тестування у форматах *.html, *.xls, *.csv.

Програмний комплекс дозволяє оперативно проводити діагностику особистісних характеристик окремих анкетованих. Процес анкетування триває біля 30–40 хв. Анкетовані вибирають в опитувальниках якості найбільш і найменш властиві їм у кожному з 23-28 блоків запитань, що містять певні формулювання. Після обробки даних анкетування на їх основі формуються відповідні «профілі» анкетованих, що відображаються у вигляді графіків та діаграм. Після інтерпретації цих графіків генеруються звіти, що описують у формалізованій формі властивості характеру анкетованих. З врахуванням «профілів» анкетованих комплекс «Стимул» забезпечує формування низки спеціалізованих звітів, наприклад, за тематикою сумісності з безпосереднім керівником та колективом з врахуванням інформації про особистісні характеристики керівника та колег, за тематикою можливих взаємовідносин типу «керівник-підлеглий» з врахуванням індивідуальних особливостей та очікувань іншої сторони, за тематикою формування робочих команд з врахуванням сумісності людей на основі особистісних характеристик та очікуваних ролей, за напрямком найбільш ефективних методів мотивації для кожного працівника.

На рис. 1 наведено робочі вікна програм для проведення анкетування, розрахунку результатів та візуалізації параметрів профілю анкетованого. З використанням розробленого програмного комплексу було проведено анкетування різних професійних груп. На рис. 2 та рис. 3 наведено результати анкетування двох цільових груп управлінського та технічного персоналу підприємств галузі зв'язку. Зліва представлено розподіл анкетованих по параметрах DISC, справа – по MBTI.

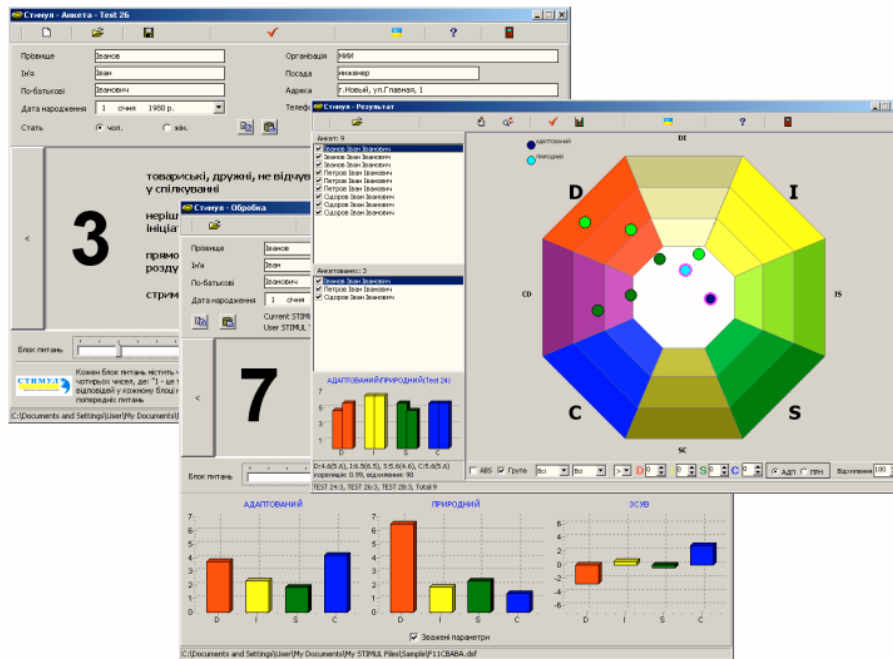


Рис. 1. Робочі вікна програмного комплексу «Стимул»

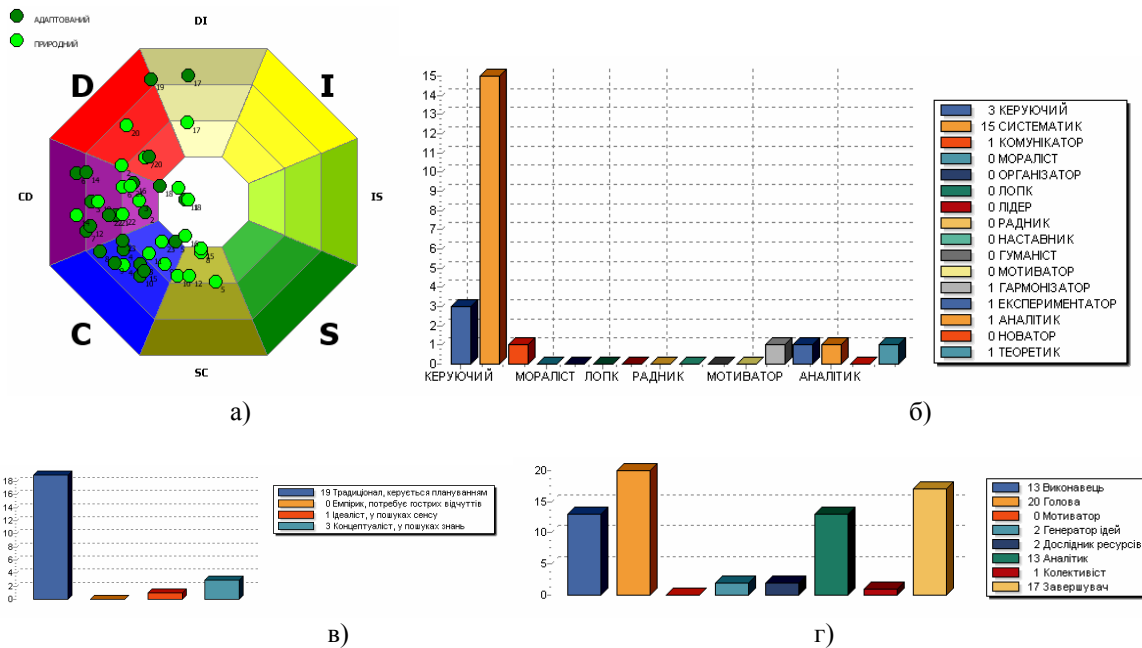
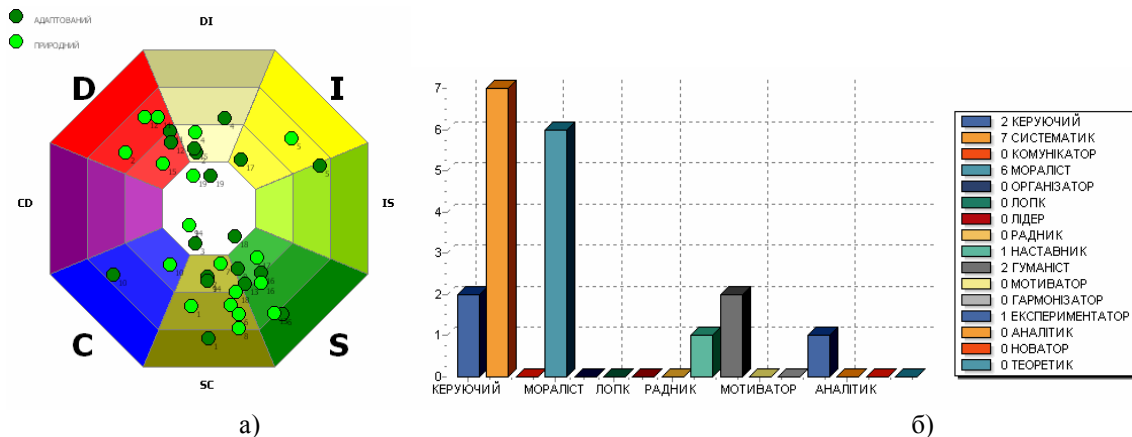


Рис. 2. Результати анкетування для першої організації



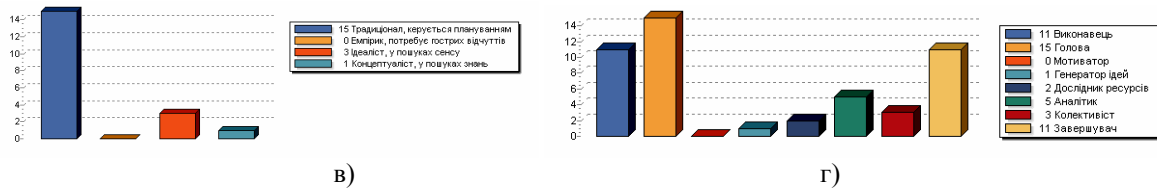


Рис. 3. Результати анкетування для другої організації

На рис. 3а-г спостерігаємо чіткий розподіл та групування факторів DISC по двох секторах: DI (управлінський склад організації) та SC (виконавча професійна ланка). Відповідно і за типами MBTI до управлінського сектору увійшли: «Систематик», «Керуючий», «Наставник», а до виконавчого – «Мораліст», «Гуманіст», «Експериментатор».

ПКТ «Стимул» у процесі розрахунку результатів опитування визначає «адаптований» та «природний» профілі кожного анкетованого. У табл. 1 представлено розподіли у процентному відношенні значень параметрів DISC за основними типами для трьох груп анкетованих, де А1, П1 – параметри «адаптованого» та «природного» профілів анкетованих першої організації, А2, П2 – другої і А3, П3 – групи учнівської молоді.

Таблиця 1

Розподіл «адаптованих» та «природних» профілів груп анкетованих за основними типами DISC

Тип, %	DC	D	DI	DS	ID	I	IS	IC	SI	S	SC	SD	CS	C	CD	CI	DI SC
A1	13.0	0	8.7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30.4	30.4	13.0	4.4
П1	21.8	8.7	4.4	8.7	0	0	0	0	0	0	13.0	8.7	13.0	0	4.4	0	17.4
A2	0	0	10.5	0	5.3	0	5.3	21.0	0	5.3	21.0	0	5.3	5.3	0	15.8	5.3
П2	5.3	10.5	0	15.8	0	0	5.3	0	0	21.0	21.0	0	10.5	0	0	0	10.5
A3	5.3	0	10.5	0	5.3	0	5.3	26.3	10.5	15.8	0	5.3	5.3	0	0	5.3	5.3
П3	0	5.3	15.8	10.4	10.6	0	5.3	0	0	15.8	15.8	10.4	5.3	0	0	0	5.3

З наведених вище прикладів видно, що для окремих професійних груп існують цілком визначені набори параметрів, отриманих у результаті обробки даних анкетування. Таку сукупність параметрів, що описує загальні, найбільш важливі вимоги до кожної окремої групи професій, можна вважати своєрідним «шаблоном» професії. Це відкриває можливість на основі отриманих «профілів» анкетованих цілеспрямовано, об'єктивно і обґрунтовано вирішувати завдання підбору кадрів, оптимізації розстановки кадрів в межах окремого підприємства з метою підвищення продуктивності праці [14, с.90–92].

Цікаво порівняти розподіли відхилень між «адаптованим» та «природним» профілями для розглянутих вище груп анкетованих, що отримано після обробки. Значення відхилення у процентному відношенні для відповідних трьох груп наведено у табл. 2. Межі відхилення вказано в умовних одиницях, менші значення відхилення – краще.

Таблиця 2

Розподіл відхилень між «адаптованим» та «природним» профілями для груп анкетованих

Межі відхилення, одиниць	15	30	45	60	75	90	105	120	135	150	165	180
Відхилення група 1, %	30.4	21.7	17.4	17.4	13.0	0	0	0	0	0	0	0
Відхилення група 2, %	36.8	31.6	15.8	15.8	0	0	0	0	0	0	0	0
Відхилення група 3, %	15.8	21.0	5.3	21.0	10.5	5.3	10.5	0	5.3	5.3	0	0

Аналізуючи результати опитування як працівників підприємств (рис.2а), так і «майже працівників» – учнівської молоді (рис.4а) присутня чітка тенденція, що полягає у переважно малому відхиленні між профілями для працівників підприємств і значно більшому – для учнівської молоді. Цю тенденцію можна пояснити намаганням молоді «виглядати» краще.

Крім того, значне відхилення між цими профілями анкетованого слід розглядати як симптом його «некомфортного» стану, який, безумовно, впливає і на результати його діяльності.

Порівнюючи розподіл за типами МВТІ для професійних колективів (рис.2б і рис.3б) та учнівського колективу (рис.4б) можна зауважити відмінність у їх кількісному співвідношенні. Для професійних колективів вона більш виражена, що є очевидним. Це підтверджується розподілом за основними групами (рис.2в-4в), де для професійних колективів переважаюча кількість анкетованих знаходиться у групі «Традиціонал, керується плануванням», а учнівська молодь присутня також і серед інших груп: «Емпірик, потребує гострих відчуттів»; «Концептуаліст, у пошуках знань»; «Ідеаліст, у пошуках сенсу». Використовуючи «шаблони» професій вже під час навчання молоді можна ефективно вирішувати завдання профорієнтації та спрямовувати і коригувати подальше навчання у відповідності до виявлених при анкетуванні особистісних схильностей.

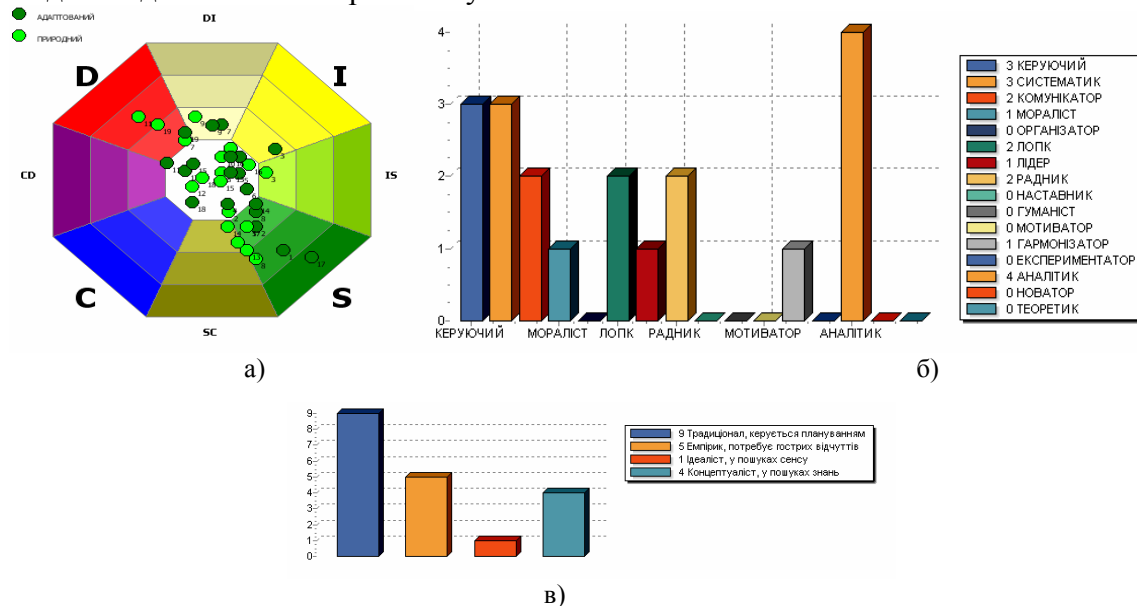


Рис. 4. Результати анкетування учнівської молоді

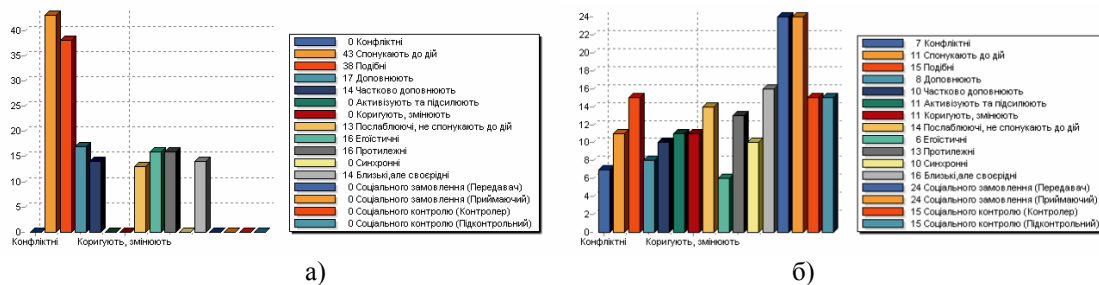


Рис. 5. Ймовірні міжособистісні стосунки у колективах

Трудовий колектив не є звичайним механічним об'єднанням людей, що спільно працюють, а об'єднанням на основі складної системи виробничих, технічних, соціальних зв'язків між працівниками. Відносини у трудовому колективі, моральний клімат є одним з визначальних чинників економічної ефективності підприємства. Як зазначалося вище, за допомогою ПКТ «Стимул» за результатами анкетування можливе визначення ймовірних міжособистісних стосунків у окремому колективі. На рис. 5а,б показано приклад для професійного та учнівського колективів відповідно. У професійному колективі, об'єднаному спільними завданнями та метою, присутні, в основному «позитивні» та «нейтральні» взаємовідносини, на відміну від учнівського, де наявні взаємовідносини «конфліктного» типу. Аналізуючи виявлені у окремому колективі взаємовідносини, можна ефективніше вирішувати питання розстановки кадрів з метою усунення ймовірних конфліктів та, відповідно, покращення ефективності роботи колективу загалом.

Висновки і перспективи подальших розробок. Створено програмний комплекс «Стимул» для реалізації задач оперативного визначення особистісних характеристик

анкетованого, що впливають на соціальну взаємодію у колективі та визначають економічну ефективність діяльності підприємства у цілому. Формування «шаблонів» груп професій дозволяє ефективно та об'єктивно вирішувати задачі підбору та розстановки кадрів. Використання «шаблонів» професій покращить профорієнтацію молоді, дозволить скоригувати навчання відповідно до особистих схильностей. Виявлення та врахування ймовірних міжособистісних стосунків в окремому колективі дозволить ефективніше вирішувати питання розстановки кадрів та сприятиме підвищенню ефективності роботи. Перспектива подальших досліджень полягає у проведенні додаткового аналізу даних анкетування визначених професійних груп для формування спеціалізованих за галузевими напрямками «шаблонів» професій.

Список використаної літератури

1. Юнг К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг. – Мн.: ООО «Попурри», 1998. – 637 с.
2. Emotions of Normal People. – Taylor&Francis Ltd., 1999. – 420 p.
3. Myers Is. Br. Gifts Differing: Understanding Personality Type / Isabel Briggs Myers. – Davies-Black Publishing; Reprint edition, 1995. – 228 p.
4. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р. М. Белбин. – М.: НИРО, 2006. – 319 с.
5. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В. И. Герчиков. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 110 с.
6. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу / К. М. Дідур // Дніпропетровський державний аграрний університет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php>.
7. Лихолат С. М. Сучасні стратегії та їх вплив на служби з управління персоналом: матеріали IV Міжнародна науково-практична конференції «Проблеми конструкції та розвитку форм самоорганізації людських спільнот» (21–28 квітня 2011 р.) / С. М. Лихолат. – Лондон–Київ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.icp-ua.com/ru/node/537>.
8. Квітка Я. М. Методологічні підходи до управління кадровим забезпеченням та деякі особливості реалізації кадрової функції органів внутрішніх справ / Я. М. Квітка // Митна справа. – Одеська національна юридична академія. – 2011. – № 2(74). – Част. 2. – С. 194–200.
9. Григор'єва Н. О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління: VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23–25 листопада 2011 р.) / Н. О. Григор'єва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu>.
10. Потапчук Є. М. Психологічні аспекти кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України / Є. М. Потапчук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – № 22/09. – С. 56–58.
11. Карелова Л. В. Формування персоналу в системі органів виконавчої влади України / Л. В. Карелова // Державне управління: Теорія та практика. – № 2010/2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10klvavu.pdf>.
12. Озарко Е. С. Применение инструментальных средств для отбора кадров в сфере информационной безопасности на основа программного комплекса «Стимул» / Е. С. Озарко, Ю. В. Опотяк // Прикладная радиоэлектроника. Состояние и перспективы развития. – Харьков: АНПРЭ, ХНУРЭ, 2011. – Т. II. – С. 402–403.
13. Озарко Е. С. Система обеспечения людскими ресурсами инновационных проектов: материалы 6-й международной научно-практической конференции «Технологии цифрового мовлення: стратегія провадження» (ДВТ-2011) / Е. С. Озарко, Ю. В. Опотяк. – Одеса: Видавництво Одеської національної академії зв'язку ім. О.С.Попова, 2011. – С.115–139.
14. Воробийенко П. П. Развитие человеческого капитала: тестирование при принятии на работу и карьерном росте / П. П. Воробийенко // Наукові праці ОНАЗ ім. О.С. Попова. – Одеса: Видавництво ОНАЗ ім. О.С.Попова, 2008. – С. 90–92.

Прийнято до друку 03.08.2011