

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЦИФРОВОЙ КОМПЛЕКС ОТБОРА И АТТЕСТАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В. М. Чертков, Е. Ю. Гарист, О. В. Голубева

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой,
Новополоцк, Беларусь, v.chertkov@psu.by

A specialized software complex for improving the efficiency of selection and certification of personnel in the oil refining industry with identification of the best candidates is presented. The complex automates the verification of employment candidates' competencies required for effective work and their development level based on a unique model of key professional competencies.

Введение

На крупном производстве в связи с большой численностью работников контроль уровня их профессиональной компетентности затруднителен. С другой стороны, успешное стабильно работающее предприятие неизменно привлекает внимание большого числа соискателей рабочих мест, от которых на предприятие поступает огромное количество резюме для рассмотрения. К тому же в состав крупных нефтеперерабатывающих предприятий входит порядка 100 структурных подразделений, каждое из которых имеет в своем штате должности по ряду узких специальностей и рабочих профессий. Цена ошибки при отборе кандидата в производственные технические организации может быть очень высока.

Сегодня формирование высокоэффективного коллектива является одной из главных задач кадровой работы. Ориентация корпоративной культуры на поддержание стабильности персонала, его устойчивое развитие и желание трудиться на благо общества способствует решению этой задачи. Применение специалистами в области кадровой работы инструментария, базирующегося на инновационных разработках ученых и соответствующего современным цифровым тенденциям, обеспечивает системность и прогнозируемость развития предприятия.

Объективные данные, получаемые тестированием, позволяют лучше оценить потенциал сотрудников, оптимально распределить трудовые обязанности, определить меры по закреплению на предприятии наиболее мотивированных и способных работников, тем самым снижая текучесть кадров. Результаты тестирования дают возможность описать как потенциальные установки, ориентации человека, так и те конкретные способы деятельности, которыми он уже фактически владеет. Тестирование позволяет формировать мнение о способности кандидата к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности.

программирования C# с применением технологии Windows Presentation Foundation (WPF), для построения графического интерфейса пользователя. Серверная часть приложения реализована на платформе ASP.NET Core v.6.0.21 в совокупности с СУБД MS SQL SERVER 2019.

Взаимодействие между клиентскими приложениями с сервером осуществляется посредством HTTPS или HTTP сетевыми протоколами передачи данных на основе разработанного общедоступного интерфейса прикладного программного обеспечения (Application programming interface, API), который предоставляет разработчикам программный доступ к программному приложению или веб-сервису. Данные передаются в виде полезной нагрузки в JSON формате.

Клиентское приложение взаимодействует с серверной частью, которая в свою очередь обрабатывает и отправляет запросы в базу данных.

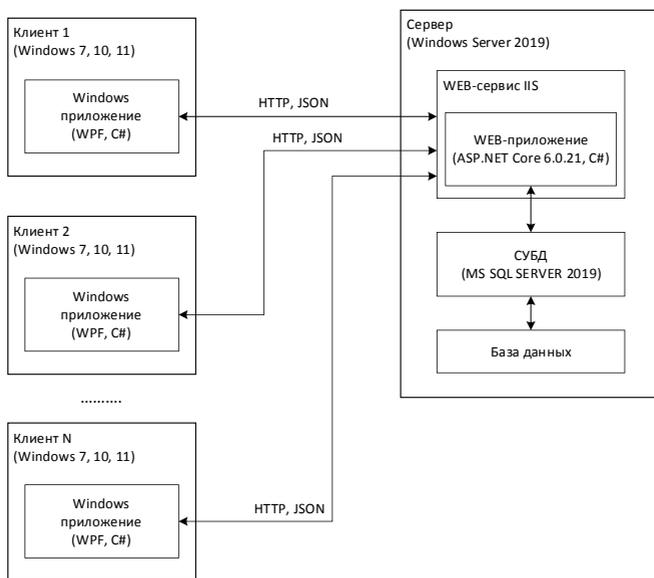


Рисунок 2 – Архитектура специализированного цифрового комплекса

Для разработанного комплекса выделены два актера (роли) – администратор и пользователь. Администратор может редактировать тесты профессиональных компетенций, назначать тесты пользователям, просматривать результаты пройденных тестов, просматривать оценку групповых компетенций, сравнивать кандидатов по результатам оценки групповых компетенций, а также осуществлять экспорт данных в виде Word документа. Пользователь имеет возможность прохождения теста после авторизации.

Пакеты тестов разработаны в актуальных для конкретного нефтеперерабатывающего предприятия областей фундаментальных и

прикладных знаний, профессиональных компетенций. Тесты основаны на научно проверенные методах сбора и анализа информации. Результаты тестирования дают возможность описать как потенциальные установки, ориентации человека, так и те конкретные способы деятельности, которыми он уже фактически владеет. Тестирование позволяет формировать мнение о способности человека к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности. На рисунке 3 представлена круговая диаграмма оценки компетенций для должности «Слесарь» профиля «Механик» с итоговым результатом по всем компетенциям.

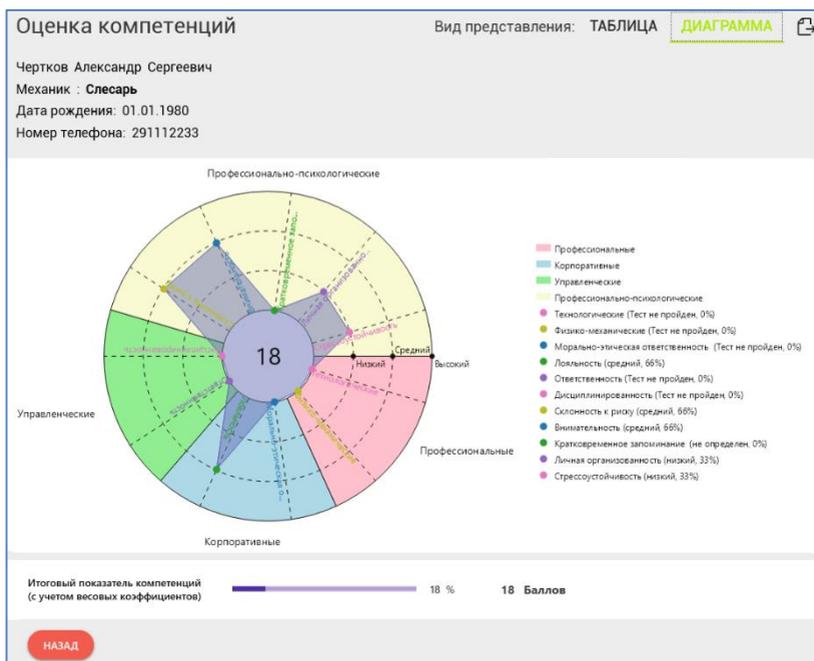


Рисунок 3 – Круговая диаграмма компетенций

Основные особенности разработанного программного обеспечения:

- имеется возможность посмотреть результаты оценки отдельно по каждой компетенции для любого сотрудника. Предоставляется возможность просмотреть, какие варианты ответа в основном выбрали сотрудники, в каких вопросах ошиблись. Провести анализ времени, затраченному на выполнение теста по каждой компетенции;
- вывод результатов оценки компетенций в виде круговой диаграммы (радара компетенций), где представлены все показатели уровней комбинаций согласно выбранному профилю и группы должности у пользователя;
- формирование отчетов в виде Word и PDF файлов.

Заключение

Для повышения результативности отбора и аттестации персонала нефтеперерабатывающей отрасли, фокусировки на лучших, создан специализированный программный комплекс, автоматизирующий проверку наличия у кандидатов на трудоустройство/перевод необходимых для эффективной работы компетенций и уровня их развития на основе уникальной модели ключевых профессиональных компетенций.

Пакеты тестов разработаны в актуальных для конкретного нефтеперерабатывающего предприятия областей фундаментальных и прикладных знаний, профессиональных компетенций. Тесты основаны на научно проверенных методах сбора и анализа информации. Результаты тестирования дают возможность описать как потенциальные установки, ориентации человека, так и те конкретные способы деятельности, которыми он уже фактически владеет. Тестирование позволяет формировать мнение о способности человека к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности.

Разработанный комплекс также даёт возможность определить недостаточность знаний сотрудника для формирования точной траектории его дальнейшего обучения и развития; оценить степень соответствия уровня компетенций при трудоустройстве, переводе на другую должность, повышении в должности. Положительные результаты тестирования можно использовать в качестве основания для рассмотрения кандидатуры работника в резерв кадров.

Список использованных источников

1. Gorsline, K. A competency profile for human resources: No more shoemaker's children // *Human Resource Management*. – New York, 1996. – Т. 35. – №. 1. – С. 53–66.
2. Голубева, О. В. Программное обеспечение для автоматизации профессионального отбора персонала и аттестации служащих ОАО «Нафтан» на основе модели ключевых компетенций / О. В. Голубева [и др.] // *Вестник Полоцкого государственного университета. Серия С, Фундаментальные науки*. - 2024. - № 1 (42). - С. 2-7. - DOI: 10.52928/2070-1624-2024-42-1-2-7
3. Голубева, О. В. Модель ключевых компетенций по группам должностей профиля «технолог» как основа автоматизации профессионального отбора персонала и аттестации служащих ОАО «Нафтан» / О. В. Голубева, В. М. Чертков, Е. Ю. Гарист, Г. Ю. Пешкова // *Информационно-коммуникационные технологии: достижения, проблемы, инновации (ИКТ-2024)* : электронный сборник статей III международной научно-практической конференции, г. Полоцк, 29 марта 2024 г. / Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой, 2024. – С. 46-51.