

Психологічні особливості пошуку та підбору персоналу

О.С. Дронова
кандидат
психологічних наук,
в.о. доцента кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Проблема дослідження ефективного пошуку та підбору персоналу в Україні має невелику історію, впродовж якої накопичено значний обсяг теоретичних та емпіричних знань про закономірності пошуку професіоналів, та розв'язання найбільш загальних кадрових проблем. У психології до даної проблеми зверталися представники прогресивних напрямків з психології праці, представники HR та бізнес-шкіл. У статті представлено наш певний внесок у розробку стратегій та методів найбільш ефективного пошуку спеціалістів. Саме формулюванню єдиного розуміння щодо особливостей саме української моделі пошуку та підбору персоналу і буде присвячена наша робота.

Проблема исследования эффективного поиска и подбора персонала в Украине имеет небольшую историю, на протяжении которой накоплен значительный объем теоретических и эмпирических знаний о закономерностях поиска профессионалов, и решения наиболее общих кадровых проблем. В психологии к данной проблеме обращались представители прогрессивных направлений психологии труда, представители HR и бизнес-школ. В статье представлен наш определенный вклад в разработку стратегий и методов наиболее эффективного поиска специалистов. Именно на формулирование единого понимания относительно особенностей именно украинской модели поиска и подбора персонала и будет направлена наша работа.

The problem of the effective staff recruitment in Ukraine has a short history, but nevertheless scientists have gathered the significant body of theoretical and empirical information about the main principles of professional recruitment, and methods to solve the most common workforce problems. In psychology this problem was studied by the representatives of the progressive trends on labour market, HR and business schools. Each scientist has contributed to the development of strategies and approaches for the most effective recruitment methods, but the common understanding of the recruitment peculiarities in Ukraine has not been formulated.

Ключові слова: персонал, пошук, підбір, праця, зайнятість, професіонал, спеціаліст.

Постановка проблеми

Пошук і підбір спеціалістів на вакантні посади – це один із найважливіших напрямів роботи підрозділу з управління персоналом. Адже лише фахівець на правильно підбраному робочому місці може бути найбільш ефективним для організації. Саме кадри визначають долю організації: успішність, конкурентоспроможність і майбутній розвиток – забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, що є у розпорядженні організації. Низький рівень підготовки спеціаліста, його некомпетентність і невмотивованість можуть зіграти вирішальну роль у долі як

самої організації, так і співробітника.

Проблема постає перед нами таким чином, що кожен, можливо, є спеціалістом у тій чи іншій сфері, але вибір цієї сфери не завжди правильний, а тому не завжди результативний. При вдосконаленні саме української моделі пошуку та підбору персоналу можна знизити рівень безробіття та вивести економіку країни на більш високий рівень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблема пошуку та підбору персоналу є однією з найбільш гострих і актуальних як на фундаментально-теоретичному, так і

практичному рівнях досліджень вітчизняних психологів і спеціалістів у сфері праці та зайнятості, таких як: С. Іванова [3], О. Осадчук [5], Н. Ситник [7] та інші.

Розробленню практичної сторони проблеми пошуку та підбору персоналу присвячені праці низки зарубіжних дослідників: Д. Аллен [1], Р. Боллз [2], П. Морнелл [4], С. Палмер [6] та інші.

Однак, психологічні особливості пошуку та підбору персоналу саме в умовах українського ринку праці та зайнятості залишилися поза увагою дослідників. Недостатнє розроблення теоретичних і прикладних аспектів означеної проблеми й зумовило вибір теми дослідження.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Найбільш не дослідженими залишаються питання щодо різниці особливостей трудоустрою (пошуку та підбору персоналу) в Україні з іншими країнами світу (Великобританією, США, Японією та ін.). Саме в цьому ми вбачаємо подальші науково-практичні пошуки.

Формулювання цілей статті

Мета статті – провести теоретичне дослідження психологічних особливостей пошуку та підбору персоналу в умовах українського ринку праці та зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження

Професійний пошук і підбір персоналу має на меті забезпечити відповідність нового працівника роботі, яку йому потрібно буде виконувати.

Високі результати визначає саме персонал організації, від нього залежить не лише індивідуальна робота на конкретній позиції, а й колективна. Пошук і підбір персоналу, який відповідає потребам організації (підприємства, компанії), націленої на активну та успішну діяльність, має комплексний, трудомісткий і копіткий характер.

Необхідність залучення нових працівників в Україні виникає для задоволення:

- стратегічних потреб організації (якщо планується розширення існуючого виробництва, випуск нової продукції чи вихід на нові ринки);

- ситуативних потреб організації (перегляд структури відділу, вихід на пенсію, перехід на іншу роботу, декретні відпустки, звільнення тощо).

Процес пошуку та підбору персоналу повинен мати досить чітку системність (або технологічність). Системність процесу передбачає, насамперед, визначення (вибір) значимого критерію ефективності роботи працівника або його компетенцій.

Нині найпоширенішими способами пошуку та підбору спеціалістів є такі:

- через друзів і знайомих;
- у власній компанії (кар'єрне зростання);
- через засоби масової інформації;
- рекрутинг, у тому числі прямий пошук силами рекрутингових компаній;
- серед випускників вузів та державні центри зайнятості.

Психологічними особливостями пошуку та підбору персоналу в Україні можна вважати такі:

- Мотивація. Останнім часом не тільки організація обирає кандидата, а й кандидат обирає організацію-роботодавця. Процес вибору з одностороннього перетворився на двосторонній. Організації потрібно витратити більше зусиль для того, щоб створити робоче середовище, яке зацікавить потрібних людей, тобто подати вакансію потенційному кандидату в вигідному світлі, позитивно, але реалістично окресливши її переваги саме для цієї людини. Адже, справжні професіонали знають собі ціну і, як правило, отримують достатню матеріальну винагороду, але це не може виступати основним та єдиним рушійним мотиватором. Способи та методи мотивації персоналу є головним предметом вивчення сучасних дослідників.

- Потенціал. У часи, коли зміни в зовнішніх ринкових умовах не були такими стрімкими, було достатньо, щоб працівник відповідав певній посаді на момент прийому на роботу. Нині необхідно оцінювати, наскільки він відповідатиме своїй роботі через 3- 5 років. Тому відповідність розглядається як динамічна величина, і менеджери з персоналу вже на етапі відбору намагаються виявити потенціал розвитку

певного кандидата в більш-менш віддаленій перспективі.

- Адаптація. Кожна організація має свою корпоративну культуру – цінності, норми поведінки, стандарти взаємовідносин із керівництвом, колегами, клієнтами. Відбір повинен виявити, чи зможе кандидат органічно влитися в існуюче соціальне середовище, адаптуватися та перейняти його цінності й норми.

Так, С. Палмер вважає, що методи впливу можуть бути універсальними для спеціалістів різного рівня. Це означає, що, навчившись декільком варіантам впливу, можна переконувати будь-який персонал діяти так, як буде найкраще для компанії [6].

Для визначення основних методів впливу, мотиваційних сфер особистості, загального рівня здібностей, можливості та швидкості адаптації до нових умов тощо психологи та менеджери з персоналу використовують різні пізнавальні методи – тести, анкети та опитувальники; бесіди та інтерв'ю; спостереження та аналіз продуктів діяльності [8].

Дослідники виділяють три основні (базові) принципи кадрової політики:

- правильно підібраний персонал;
- правильний підхід до навчання персоналу;

Список використаних джерел

1. Аллен Джеффри. Легкий способ пройти собеседование при приеме на работу. Все вопросы и ответы / Аллен Джеффри. – С.-Пб. : Питер. – 2011. – 176 с.
2. Боллс Ричард. Какого цвета ваш парашют. Руководство для тех, кто ищет работу или хочет ее сменить. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 312 с.
3. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
4. Морнель Пьер. Технология эффективного найма / Морнель Пьер. – М. : Добрая Книга, 2005. – 252 с.
5. Осадчук О. Отжимать – это нормально. Как получать максимум от сотрудников / О. Осадчук. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
6. Палмер Стефани. Пришел, увидел, убедил. Как сделать предложение, от которого не смогут отказаться / Палмер Стефани. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 272 с.
7. Ситник Н.І. Управління персоналом. Навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України) / Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 96 с.
8. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 490 с.

- правильно організований робочий процес.

Саме дотримання цих принципів дає змогу успішним організаціям домагатися максимальної віддачі від кожного відділу та працівника, бути впевненими у своєчасності та якості виконання плану робіт [5].

Ми повністю підтримуємо думку Р. Боллза – якщо людина не може знайти роботу, значить вона її неправильно шукає. Якщо організація не може знайти професіонала своєї справи, значить вона його неправильно шукає [2].

Висновки

Аналізуючи пошук та підбір персоналу в умовах українських реалій, було розглянуто основні поняття, види, принципи, способи пошуку та підбору персоналу.

Дослідники людських ресурсів вважають, що саме професійна розстановка кадрових одиниць є запорукою успішності роботи організації. Людський фактор відіграє вирішальну роль майже в усіх видах життєдіяльності, а тому саме люди, їх характер, взаємовідносини та багато іншого є об'єктом вивчення дослідників усього світу.

Україна не стоїть на місці в питанні роботи з персоналом, розвиває нові можливості, підтримує зарубіжні тенденції на шляху великих відкриттів у цій галузі.