

Теоретико-методологічні засади професійного психологічного відбору персоналу в міжнародні компанії

У статті представлені результати аналізу теоретико-методологічних засад професійного психологічного відбору персоналу міжнародних компаній та визначено, що доцільно використовувати загально-наукові підходи, за якими в основу вивчення професійно важливих якостей покладено функціонально динамічну структуру особистості з дослідженням її компонентів на психологічному, професійному, соціальному і функціонально-типологічному рівнях. Встановлено важливість застосування в системі професійного психологічного відбору працівників міжнародних компаній принципів: комплексності й обґрунтованості психодіагностичного інструментарію; динамічності, пролонгованості та зміни критеріїв оцінки професійно важливих якостей; диференційованості й активності з використанням новітніх технологій та результатів емпіричних досліджень.

З'ясовано, що роботодавці висувають більш високі вимоги до професійно важливих якостей співробітників міжнародних компаній. Багато міжнародних компаній не в змозі правильно ідентифікувати та прийняти на роботу менеджерів, які відповідають критеріям, що висуваються до них, а саме: високий рівень професіоналізму та успішний досвід міжнародної торговельної діяльності. Це своєю чергою пов'язане з недоліками в організації професійно-психологічного відбору й формування кадрового потенціалу та потребує нових наукових пошуків і підходів.

Ключові слова: професійний психологічний відбір, персонал, міжнародні компанії, професійні якості.

І.С. Птуха
аспірантка кафедри психології,
Київський національний
торгово-економічний університет

Теоретико-методологические положения профессионального психологического отбора персонала в международных компаниях

В статье представлены результаты анализа теоретико-методологических основ профессионального психологического отбора персонала международных компаний и определено, что целесообразно использовать научные подходы, по которым в основу изучения профессионально важных качеств положена функционально динамическая структура личности с исследованием ее компонентов на психологическом, профессиональном, социальном и функционально-типологическом уровнях. Установлена важность применения в системе профессионального психологического отбора работников международных компаний принципов: комплексности и обоснованности психодиагностического инструментария; динамичности, пролонгированности и изменения критериев оценки профессионально важных качеств; дифференцированности и активности с использованием новейших технологий и результатов эмпирических исследований.

Выяснено, что работодатели предъявляют повышенные требования к профессионально

важним качествам сотрудников международных компаний. Многие международные компании не могут правильно идентифицировать и принять на работу менеджеров в соответствии с требуемыми критериями, а именно: высокий уровень профессионализма и успешный опыт международной торговой деятельности. Это в свою очередь связано с недостатками в организации профессионально-психологического отбора и формирования кадрового потенциала и требует новых научных поисков и подходов.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, персонал, международные компании, профессиональные качества.

I. Ptukha

PhD student,

Kiev National University of Trade and Economics

Theoretical and methodological principles of professional psychological selection of personnel of international companies

The article presents the results of the analysis of theoretical and methodological principles of professional psychological selection of personnel of international companies. It highlights the importance of applying general scientific approaches on which the study of professionally relevant qualities is based, namely on the functional dynamic structure of the individual as well as the study of its components on the psychological, professional, social and functional-typological levels. The importance of applying the principles of complex and valid psychodiagnostic tools in the system of professional psychological selection of employees for international companies has been established, such as dynamism, prolongation and changes in criteria for evaluating professionally important qualities; differentiation and activity using the latest technologies and the results of empirical research.

It was found that while employers raise their requirements for professional employees, many international companies are currently not able to identify and recruit suitable managers that meet these requirements, such as a high level of professionalism and successful experience in international trade. This is mainly due to the shortcomings in the recruitment process, without applying professional psychological selection methods, which highlights current problems in the formation of human resources and the need for new scientific research and approaches.

Key words: professional psychological selection, personnel, international companies, professional qualities

Постановка проблеми

Процеси транснаціональної торговельно-економічної взаємодії поступово набирають потужність в Україні, що було стимулом її вступу до Всесвітньої торговельної організації (ВТО) та Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Нині постійно збільшується кількість компаній, у тому числі й українських, які прагнуть вийти на міжнародний ринок. У будь-якій країні чи регіоні існують свої етнопсихологічні й соціокультурні особливості, які необхідно враховувати в торговельно-економічній взаємодії. Для компаній, які виходять на міжнародний ринок, надзви-

чайно важливо розробляти раціональну стратегію відбору менеджерів з урахуванням потреб і традицій суспільства, в якому компанія має функціонувати.

Можна виокремити низку причин, які зумовлюють важливість дослідження відбору менеджерів в міжнародні торговельні компанії. Перша виявляється у тому, що на міжнародному рівні одна із основних умов, яка визначає успіх чи неуспіх в міжнародному бізнесі, – це фахівці, які працюватимуть, і вони ж є факторами ризику в успішній діяльності підприємства. До співробітників міжнародних компаній роботодавці висувують підвищені про-

фесійні вимоги щодо збільшення ступеня і глибини їх особистої відповідальності та відповідності щодо наявності професійно важливих соціально-психологічних та моральних якостей. Інша причина полягає у швидкому зростанні активності і конкуренції на міжнародному рівні, що знову ж зумовлено як економічними, так і людськими факторами. Ще одна полягає в тому, що не вистачає менеджерів з високим рівнем професіоналізму та успішним досвідом міжнародної торговельної діяльності, а це пов'язане з недоліками в системі професійно-психологічного відбору й формуванні кадрового потенціалу компанії.

Отже, проблема професійного психологічного відбору (ППВ) менеджерів у міжнародні компанії виявляється актуальною поряд із розв'язанням науково-практичних завдань, які полягають у вивченні й узагальненні теоретико-методологічних засад, удосконаленні психодіагностичного інструментарію та розробленні практичних рекомендацій з метою оптимізації відбору персоналу в міжнародні компанії, які набувають стрімкого розвитку в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Останнім часом дедалі більше визнаються методи і система професійного психологічного відбору фахівців, що дає змогу істотно поліпшити якість відбору персоналу на навчання й прогнозування успішності професійної підготовки й діяльності, а також розв'язати низку інших питань, пов'язаних із підвищенням конкурентоспроможності, надійності та ефективності діяльності фахівців. Відомо, що в основі професійного психологічного відбору лежить вивчення індивідуально-психологічних особливостей кандидатів з метою встановлення ступеня їхньої відповідності вимогам конкретної спеціальності або групи подібних спеціальностей. Так, фундаментальні наукові праці К. Платонова, В. Бодрова, В. Клименка, М. Корольчука і В. Крайнюк, С. Максименка, М. Макаренка та ін. були присвячені загальнонауковим теоретико-методологічним проблемам ППВ фахівців [14, 2, 5, 7, 10,

13]. Суттєвий внесок у розвиток професійного відбору в різних сферах професійної діяльності внесли В. Лебедев (авіація і космонавтика); І. Сапов, О. Солодков, М. Корольчук (військово-морський флот); В. Осьодло, С. Василенко (фахівці операторського профілю); С. Миронець, О. Тімченко, С. Лебедева (рятувальники).

Останніми роками в Україні велику кількість публікацій присвячено проблемам ППВ кандидатів на державну службу (О. Мірошніченко) і до національної поліції (В. Барко, В. Остапович). Професійно важливі якості (ПВЯ) працівників освіти досліджували Л. Карамушка та О. Толков [4], ПВЯ керівників проектів – І. Сингаївська та М. Кутас [17]; технології відбору і підготовки персоналу до роботи в умовах соціально-економічних змін та у сфері підприємницької діяльності – Л. Карамушка, Г. Федосова, О. Бондарчук, В. Івкін, В. Ковальчук, О. Креденцер [4].

У період активного формування міжнародних компаній за кордоном робота науковців зосереджувалася, поряд з іншими організаційними питаннями, на відборі та наймі співробітників. Однією з перших публікацій на цю тему була стаття, присвячена трьом різним підходам до формування кадрової стратегії: етноцентричному, поліцентричному і глобальному (Perlmutter, 1969). Пізніше був доданий четвертий «регіоцентричний» підхід (Heenan, Perlmutter, 1979). Ця типологія широко використовується в наш час (Schuler, 2002 Harzing, 2001, Scullion, 2005). При цьому внесок зарубіжних учених у дослідження проблеми особливостей ППВ потребує окремого аналізу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми

У цілому управління людськими ресурсами у міжнародних компаніях більшість учених розглядає як складне і комплексне явище з відповідальними функціями, підвищеними ризиками працівників цих компаній. У зв'язку з цим потребує переосмислення і водночас використання вже розроблених загальнонаукових принципів і методології ППВ.

Аналіз існуючих керівних документів і наукових публікацій щодо ППВ показує істотні науково-методичні прогалини в питаннях відбору персоналу в міжнародні компанії, невідповідність вимог роботодавця до професійно важливих і моральних якостей, рівня кваліфікації зарубіжного і вітчизняного персоналу. Тому нині є необхідність вивчення раніше не вирішених частин загальної проблеми ППВ, пов'язаних із відбором персоналу до міжнародних компаній, з обґрунтуванням психодіагностичного інструментарію організаційним і науково-методичним забезпеченням, що особливо актуально в нинішніх соціально-економічних умовах, коли розширюються зовнішньоекономічні зв'язки та діяльність.

Формулювання цілей статті

Метою статті є здійснення аналізу теоретико-методологічних засад відбору персоналу з визначенням загально-наукових підходів до змісту завдань, принципів, видів, показань та методології професійного психологічного відбору працівників компаній та організацій.

Виклад основного матеріалу

Як визначають більшість провідних науковців, професійний психологічний відбір – це складова частина професійного відбору, що включає комплекс організаційно-психологічних заходів, які сприяють раціональному розподілу кандидатів за певними спеціальностями, комплектуванню закладів освіти, установ і міжнародних компаній з відповідними професійно важливими психологічними якостями, які забезпечують адекватність кандидатів щодо вимог професійної діяльності. У проблемі психологічного відбору виокремлено два основних аспекти: з одного боку, – особистість, а з іншого – нормативно зумовлені умови й особливості професійної діяльності (В. Барко, Л. Карамушка і О. Креденцер, М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Клименко, М. Макаренко, С. Максименко) [1, 4, 5, 7, 10, 13].

Прогнозування професійної придатності засноване на системній, комплексній оцінці людини як біосоціальної істоти.

Очевидна необхідність узагальнюючих уявлень про сукупність властивостей індивідуальності, які мають слугувати орієнтиром в оцінці окремих індивідуальних особливостей. Будь-які спроби подібної систематизації не можуть обійти проблему соціального й біологічного в людині, тобто співвідношення властивостей, у детермінації яких переважають соціальні або біологічні фактори. У розв'язанні цієї проблеми потрібно опиратися на досягнення сучасної психології, психофізіології, усього комплексу наук про людину (В. Барко, Л. Карамушка, В. Клименко, О. Кокун, М. Корольчук, М. Макаренко, А. Мазаракі, С. Максименко) [1, 4, 5, 7, 10, 13].

Отже професійний психологічний відбір – це комплекс психологічних і організаційних методів і засобів, які дають змогу виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями та здібностями до навчання та подальшої діяльності за конкретною спеціальністю.

Зазначені вчені головними завданнями ППВ фахівців вважають:

- визначити здібності кандидатів до конкретного виду діяльності за рівнем ПВЯ та станом здоров'я;
- виявити ступінь придатності кандидатів до навчання за конкретною спеціальністю;
- надати довгостроковий прогноз ефективності діяльності спеціаліста.

Зрозуміло, досягти ефективності ППВ можливо з розв'язанням відповідних завдань психологічного, психофізіологічного, освітнього, медичного, соціального та функціонального відбору. Психологічний відбір дає змогу вибрати з групи кандидатів на конкретну посаду тих осіб, від яких з найбільшою імовірністю, завдяки індивідуально-психологічним якостям, можна очікувати успішного виконання певної роботи (М. Корольчук, В. Крайнюк) [7].

Професійний психологічний відбір проводиться спільними зусиллями психологів і психофізіологів, які здійснюють соціально-психологічне вивчення, психологічне й психофізіологічне обстежен-

ня кандидатів для підготовки за певною спеціальністю. Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних якостей особистості, суспільної і трудової активності, професійної спрямованості, умов виховання й розвитку, особливостей спілкування, стосунків і поведінки в колективі. Психологічне і психофізіологічне обстеження включає вивчення пізнавальних психічних процесів (інтелектуальних особливостей), психомоторики, емоційно-вольових якостей і рівня нерво-психічної нестійкості.

Одним із важливих етапів наукового прогнозу діяльності фахівця є вивчення різноманітних професій, розкриття їх психологічної структури, визначення професійних вимог. Також складається перелік професійно важливих якостей, які мають вирішальне значення для навчання і наступної діяльності, що виявляється за допомогою професіографічного аналізу. Під час такого аналізу діяльності фахівців використовуються різноманітні методи, такі як вивчення вимог керівних документів, інструкцій і документів, які характеризують особливості діяльності. Для вивчення професійної діяльності застосовуються методи бесіди і опитування, самоспостереження і самозвіту, моделювання і тестування, експертних оцінок і критичних ситуацій. У професіографії використовуються різноманітні засоби реєстрації процесу соціальної діяльності (фотографування, кіно, аудіо, відео, хронометраж тощо), які доповнюються аналізом помилкових дій, допущених фахівцем.

Професіографічний аналіз будь-якої діяльності неможливо здійснити без вивчення професійних здібностей, які розглядаються як індивідуально-психологічні особливості, що формуються в діяльності на основі задатків, що відрізняють одну людину від іншої і від яких залежить можливість успіху в діяльності. В основі теоретичної бази ППВ лежать уявлення щодо професійних здібностей як комплексу взаємо поєднуючих якостей, які у різних людей проявляються неоднаково. Більшість вчених наголошують, що здібності – це інтегральне поняття, у якому змістовно

розкриваються системи психічних властивостей та якостей суб'єкта в їхньому співвідношенні з успішністю діяльності, що виражається продуктивністю праці, якістю продукції, безпомилковістю дій, швидкістю оволодіння новими знаннями, навичками й ін. [2, 10, 13].

Методологічною основою ППВ є функціонально-динамічна структура особистості (К. Платонов). Вона поєднує чотири головні та дві додаткові підструктури. I підструктура – соціально зумовлені особисті якості, які відображають мотиваційну направленість особистості. II підструктура – елементи професійної підготовки: досвід, знання, навички, уміння. III підструктура – індивідуальні особливості психічних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, уява, увага, пам'ять, мислення, емоції, почуття, воля). IV підструктура – біологічно зумовлені якості особистості (темперамент, вік, статура). Характер і здібності автор розглядає як додаткові підструктури особистості.

З урахуванням уявлення про природу професійних здібностей структури особистості сформульовані принципи, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного психологічного відбору фахівців [В. Бодров, В. Лебедев, М. Корольчов, В. Крайнюк, С. Максименко].

Основним принципом, що визначає шлях розв'язання теоретичних і практичних проблем психодіагностики в системі ППВ, є діяльнісний підхід, що об'єднує в межах єдиної теоретичної концепції властивості індивідуальності та визначення критеріїв успішності професійної діяльності (О. Леонтьєв, С. Максименко, Ю. Трофімов, М. Корольчук, М. Макаренко) [7, 8, 10, 13].

Складність структури професійних здібностей та структури особистості, а також різнобічність завдань та мети професійного відбору визначає головний принцип – комплексний характер ППВ. Реалізація його базується на всебічному вивченню особистості кандидатів, а рішення про професійну придатність – з урахуванням психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та стану здоров'я.

Принцип етапності відбору полягає у послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору, а також узагальнюючого висновку (результату).

Принцип динамічного (продовженого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також оцінку здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та змін у процесі виховання, навчання, тренування, роботи за спеціальністю. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста в період навчання.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів ПВЯ необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей. Диференційний прогноз передбачає розробку засобів відбору не на одну, а на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості.

Критерії професійної придатності можуть змінюватися під впливом різних факторів (соціальних – престиж та значимість професії; економічних – затрати, ціна помилкових дій; технічних – модернізація, впровадження нових інформаційних технологій). У відповідності до принципу зміни критеріїв передбачається їхня корекція після аналізу даних щодо ефективності навчання та роботи з конкретної спеціальності.

Ефективність та надійність діяльності спеціалістів забезпечується не тільки наявними ПВЯ, але й адаптивними можливостями і здатністю людини до змін, а також рівнем її професійної підготовки. Результати дослідження ПВЯ, які аналізуються, узагальнюються й використовуються у подальшому для раціонального відбору кандидатів, що і є змістом принципу активності.

У роботах В. Барко, В. Бодрова, Л. Карамушки і О. Креденцер, М. Корольчука, В. Крайнюк, В. Клименка, М. Макаренка,

С. Максименка, В. Медведева сформульовані основні принципи обґрунтування і розробки методик професійного психологічного відбору [1, 2, 4, 5, 7, 10, 13]. Наукове обґрунтування методик відбору передбачає розв'язання системи питань, яке має здійснюватися в певній послідовності (М. Макаренко, В. Бодров) [2, 10].

Нині відбувається поступовий перехід від практики відбору на окремі спеціальності до системи раціонального розподілу трудових ресурсів за групами подібних спеціальностей. Під час проведення раціонального розподілу, на відміну від заходів власне профвідбору, прогнозується придатність кандидата не за однією якоюсь спеціальністю, а оцінюється його відповідність вимогам декількох основних груп спеціальностей.

Висновки і перспективи подальшого дослідження

За результатами аналізу теоретико-методологічних засад професійного психологічного відбору працівників організацій визначено, що доцільно використовувати загально-наукові підходи, за якими в основу вивчення професійно важливих якостей покладено функціонально динамічну структуру особистості з дослідженням її компонентів на психологічному, професійному, соціальному й функціонально-типологічному рівнях. На підставі таких принципів, як: комплексності й обґрунтованості психодіагностичного інструментарію; динамічності і продовженості оцінки професійно важливих якостей; диференційованості та зміни критеріїв оцінки та активності з використанням новітніх технологій результатів емпіричних досліджень і досвіду.

Визначено, що нині здійснюється поступовий перехід від практики відбору на окремі спеціальності до системи раціонального розподілу трудових ресурсів за групами подібних спеціальностей. При проведенні раціонального розподілу на відміну від заходів власне профвідбору прогнозується придатність кандидата не за якоюсь однією спеціальністю, а оцінюється його відповідність вимогам декіль-

кох основних груп спеціальностей.

Можна виокремити низку причин, які зумовлюють важливість дослідження відбору менеджерів до міжнародних торговельних компаній. Перша полягає в тому, що на міжнародному рівні одна із основних умов, яка визначає успіх чи неуспіх в міжнародному бізнесі, – це фахівці, які працюватимуть і які водночас можуть стати факторами ризику в успішній діяльності підприємства. До співробітників міжнародних компаній підвищуються професійні вимоги, збільшується ступінь і глибина їхньої відповідальності та відповідності професійно важливим якостям. Друга причина полягає у швидкому зростанні активності та конкуренції на міжнародному рівні, що знову ж зумовлено як економічними, так і людськими факторами. Третя – в тому, що не вистачає менеджерів з успішним досвідом міжнародної торговельної діяльності, і це пов'язане з недоліками у формуванні кадрового потенціалу.

У цілому управління людськими ресурсами у міжнародних компаніях більшість учених розглядає як складне і комплексне явище зі складними функціями, підвищеними ризиками працівників цих компаній.

Аналіз існуючих офіційних і наукових публікацій показує серйозні науково-методичні прогалини в питаннях підбору персоналу до міжнародних компаній, невідповідність вимог роботодавця до рівня кваліфікації зарубіжного і вітчизняного персоналу. Тому є необхідність вивчення закономірностей і проблем, пов'язаних із відбором персоналу до міжнародних компаній, особливо при розширенні їх зовнішньоекономічної діяльності.

Перспективою подальшого дослідження є розроблення концептуальної моделі, обґрунтування психодіагностичного інструментарію та їхня апробація в емпіричному дослідженні професійно важливих якостей кандидатів для роботи в міжнародних компаніях.

Література

1. Барко В.І, Остапович В.П, Барко В.В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до національній поліції України / В.І. Барко, В.П. Остапович, В.П. Барко // Право і безпека. – 2017. – № 1(64). – С. 12-19.
2. Бодров В.А. (общ. ред.) Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. –.: ПЕРСЭ.2003. – 768 с.
3. Журавльов В.В. Психологічні чинники професійно-управлінської діяльності в контексті прийняття рішень керівниками органів охорони державного кордону / В.В. Журавльов // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1. – С. 14-22.
4. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.
5. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія / В.В. Клименко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. – 640 с.
6. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – Ростов/н/Д. : Феникс, 2006. – 512 с.
7. Корольчук М.С., В.М. Крайнюк. Теорія і практика професійного психологічного відбору / Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ельга-Ніка-Центр, 2012. – 536 с.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. – М. : Просвещение, 2004. – 318 с.
9. Ліпляньська О.В. Дослідження плинності персоналу комерційних організацій: вплив чинників мезо- та мікрорівня / О.В. Ліпляньська // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 2. – С. 75-80.
10. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов. – К.: НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии. – 2006. – 336 с.
11. Методологічні та теоретичні проблеми психології: Навч. посібник / [М.С. Корольчук, Ю.Л.Трофімов, В.І. Осьодло та ін.] – К. : Ніка-Центр., 2013. – 336 с.
12. Мірошніченко О.М. Особливості професійного-психологічного відбору кадрів до держав-

ної кримінально-виконавчої служби України / О.М. Мірошніченко // Право і безпека. – 2017. – № 1(64). – С. 140-145.

13. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, П.Ю. Кулаковський. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720с.

14. Платонов К.К. Вопросы психологи труда [Текст] / К.К. Платонов. – М. : Медицина, 2007. – 263 с.

15. Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І.І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

16. Сапов И.А., Солодков А.С. Состояние функций организма и работоспособности моряков. – Л.: Медицина, 2004. – 287 с.

17. Сингаївська І.В., Кутас М.С. Сутнісна характеристика професійно важливих якостей керівника проектів // Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип.7. – 2011. – С. 97-101.