

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В
ПРИВАТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ»**

Студента 2 курсу, 2м групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації «Психологія»

(підпис студента)

Омельчук
Ольга Євгеніївна

Науковий керівник:
доктор психол. наук,
професор

(підпис керівника)

Корольчук
Микола Степанович

Науковий консультант:
кандидат психол. наук,
старший викладач

(підпис консультанта)

Шевченко Володимир
Євгенович

Керівник освітньо-професійної
програми:
доктор психол. наук, професор

(підпис керівника)

Корольчук
Валентина Миколаївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРИВАТНІЙ КОМПАНІЇ.....	7
1.1. Теоретичний аналіз процесу відбору персоналу в приватній компанії.....	7
1.2. Особливості відбору персоналу в приватній компанії.....	17
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ II. ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	24
2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження процесу відбору персоналу.....	24
2.2. Розробка концептуальної моделі емпіричного дослідження в процесі відбору персоналу.....	26
Висновки до другого розділу.....	31
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРИВАТНІЙ КОМПАНІЇ.....	32
3.1. Особливості професійної діяльності та характеристика досліджуваних.....	32
3.2. Характеристика професійно важливих якостей персоналу.....	33
3.3. Розроблення програми оптимізації відбору персоналу в приватній компанії.....	44
Висновки до третього розділу.....	46
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	53
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Соціально-економічна криза, в якій сьогодні опинилась Україна, позначається на всіх сферах господарювання. У період соціально-економічних реформ відбуваються швидкі зміни в економічній сфері, а зміни економічної свідомості особистості потребують тривалої підготовки, часу і досвіду. Такі зміни суперечливі: з постійним зростанням економічної грамотності суб'єктів підприємницької, торговельної, фінансово-економічної діяльності часто поєднуються неадекватні варіанти організаційної та економічної поведінки, спровоковані інертністю, довірливістю, орієнтацією на швидкий і невідкріплений зусиллями успіх, на ризик без розрахунку; важливі зрушення в мотиваційно-вольовому блоці у бік активності поєднуються з надлишковою автономністю і відокремленістю від моральної свідомості, відповідальності.

Однак, незважаючи на подібні негаразди перехідного періоду, організаційна та економічна свідомість працівників підприємницької, торговельної, фінансово-економічної сфери здатна до еволюції, а досвід і формування професійно важливих якостей, професійна орієнтація та професійний психологічний відбір, супровід і повний комплекс психологічного забезпечення діяльності організації сприятиме ефективності й надійності як в управлінській, так і у виконавчій ланці. Особливо гостро постають теоретичні та практичні питання управління і ефективності економічної взаємодії суб'єктів господарювання. Актуальність цієї проблеми зумовлюється ще й гуманістичними підходами до розуміння особистості, що традиційно сформована, але в новій соціальній та економічній ситуації набуває іншого змісту [11; 20; 36; 55].

Серед складових роботи з персоналом, таких як добір і розстановка працівників, формування резерву для заміщення посад керівників і фахівців ключових напрямів діяльності підприємства, установи чи організації, навчання персоналу, чільне місце посідає оцінка професійних, ділових та організаторських здібностей фахівців, визначення їхніх можливостей виконувати завдання та функції на дорученій ділянці роботи [20; 28; 38].

Цікавість до питань відбору, оцінки та прийому на роботу працівників наразі є досить стійким феноменом, який досліджувався Т. Ю. Базаровим, А. Я. Кібановим, І. Б. Дураковим. З огляду на вагомість теми, актуальність проблеми та недостатній рівень її опрацювання обумовили вибір теми магістерської роботи **«Психологічні особливості відбору персоналу в приватній компанії»**.

Мета дослідження - здійснити теоретичний аналіз наукових підходів відбору персоналу, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження, визначити професійно важливі якості, які зумовлюють ефективну професійну діяльність. Розробити програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії.

Для реалізації даної мети нами було поставлено наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз процесу відбору персоналу в приватній компанії.
2. Визначити організаційні засади, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та розробити концептуальну модель дослідження.
3. Проаналізувати особливості професійної діяльності та охарактеризувати контингент досліджуваних.
4. Здійснити емпіричне дослідження, визначити професійно важливі якості та розробити програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії.

Об'єкт дослідження – процес відбору та адаптації персоналу в приватній компанії.

Предмет дослідження – психологічні особливості відбору персоналу в приватній компанії.

Для виконання завдань дослідження було використано наступні **методи дослідження**: теоретичні – порівняння, аналіз, синтез, абстрагування й узагальнення даних з теми дослідження на основі вивчення психологічної та педагогічної літератури і наукових джерел; емпіричні – методика КОС – для визначення рівня комунікативних і організаторських здібностей; тест-

опитувальник А. Мехрабіана – для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі; опитувальник «Локус контролю» – для визначення обсягу особистісного контролю над подіями життя; методика діагностики спрямованості особистості Б.Басса – для визначення спрямованості особистості (на себе, справу, спілкування) та методика СМІЛ (в адапт. Л. Н. Собчик опитувальника ММРІ); статистичні – методи математичної статистичної обробки кількісних показників (застосована програма SPSS – 17,0) та методи якісної інтерпретації результатів дослідження.

Емпіричною базою нашого дослідження визначено трудовий колектив Деснянського відділення №1 публічного акціонерного товариства «Райффайзен Банк Аваль». Вибірку склали 33 працівників відділення, з них 19 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 57 років.

Теоретичною основою роботи стали праці, в яких відображено зміст та структуру психологічної готовності особистості до професійної діяльності І. Ващенко, О. Винославська, Ф. Генів, М. Дьяченко, К. Дурай-Новакова, Л. Карамушка, О. Креденцер, В. Моляко, М. Смульсон, О. Філь та ін.

Практичне значення роботи полягає у визначенні професійно важливих якостей, актуальних при відборі персоналу в приватній компанії роботі та розробці програми оптимізації такого відбору. Складений тренінг може бути використаний в роботі організаційних психологів при наймі та відборі персоналу, а також для розвитку навичок роботи персоналу банку в команді, розвитку командної взаємодії.

Новизну магістерської роботи складають встановленні в ході дослідження структурні компоненти психологічної складової професійно важливих якостей персоналу в приватній компанії. Зокрема – визначені особистісні характеристики персоналу банку, їх функціональні характеристики, стратегії мотиваційної та особистісної орієнтації.

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (92 найменування) та п'яти

додатків. Робота містить сім таблиць і одинадцять рисунків. Основний зміст магістерської роботи викладений на 51 сторінці, загальний обсяг роботи – 78 сторінок.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРИВАТНІЙ КОМПАНІЇ

1.1. Теоретичний аналіз процесу відбору персоналу в приватній компанії

На етапі теперішніх ринкових перетворень трудові послуги робочої сили стають не тільки товаром, а й об'єктом конкуренції і мають розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства. Використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку.

Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самотужки ростити свої висококваліфіковані кадри. Конкурентоспроможність працівника – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці.

Починаючи з 1960-х років, за кордоном починає створюватися інструментарій для формалізації процесу відбору персоналу, підвищення його ефективності та об'єктивності. Якщо в минулому завдання відбору в першу чергу полягала в тому, щоб знайти відповідних людей для певних видів робіт, то в XXI столітті важливість гнучкості і швидкий темп змін змушують пильніше поглянути на відповідність роботі в більш широкому контексті [70, с. 3]. Здатність людини справлятися з масштабом і швидкістю змін стала головною проблемою. Важливість когнітивних здібностей і структури особистості людини для досягнення особистих результатів та внесення вкладу в роботу команди не піддається сумніву, що виражається в стрімкому зростанні використання психометричних тестів і аналогічних процедур в компаніях [45, с. 8].

Досвід США показав, що найпоширенішими методами відбору стали: співбесіда, наведення довідок, центри оцінки. У Великобританії найбільш часто використовуються такі методи як центри оцінки, метод біографічних даних, тестування. У Франції – графологічна експертиза, центри оцінки, тестування.

Концепція відбору та найму повинна бути орієнтована на те, що запорукою досягнення цілей і подальшого розвитку підприємства є своєчасне забезпечення його кваліфікованим персоналом.

Визначення поняття «відбір» і його різні етапи представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Поняття процесу відбору і його етапи [45]

Автор	Поняття і етапи
Г. Г.Зайцев, Г.В.Черкаська	Відбір персоналу - це серія заходів, здійснюваних організацією для виявлення зі списку заявників особи або осіб, найкращим чином придатних для вакантного місця роботи. етапи: - залучення кандидатів; - попереднє інтерв'ю в службі управління персоналом; - медичний огляд; - психофізіологічне тестування і випробування; - основне інтерв'ю в службі управління персоналом; - наведення довідок, вивчення анкети і трудової книжки; - інтерв'ю з представниками лінійної адміністрації; - виконання випробувальних завдань і обговорення їх результатів; - сумарна оцінка і складання списку відібраних претендентів; - вибір зі списку претендентів остаточної кандидатури; - рішення про наймання [27, с. 251]
А. Я. Кібанов, І. Б.Дуракова	Відбір - процес, який, по-перше, зумовлює позитивне еволюційний розвиток підприємства, по-друге, сфокусований для цього на оцінюванні придатності претендентів на вакантну посаду і, в-третє, являє собою концентроване вираження «тріади очікувань»- особистості, підприємства і суспільства. етапи: - попередня відбіркова розмова; - заповнення бланка заяви і анкети претендента на посаду; - бесіда за наймом (співбесіду); - тестування; - перевірка рекомендацій і послужного списку; - медичний огляд; - прийняття рішення про наймання [39, с. 32].
В. С. Половинко	Відбір - виявлення з числа претендентів на зайняття вакантної посади найбільш підходящих. етапи: - уточнення вимог, виявлення професійно-важливих якостей; - планування відбору персоналу; - визначення джерел набору; - залучення претендентів до відбору; - оцінка професійно важливих якостей;

	<ul style="list-style-type: none"> - вибір; - наймання [66, с. 421].
Е.А.Гутковський	<p>Відбір - процес, за допомогою якого організація вибирає з ряду заявників одного або кількох людей, найбільш придатних за наявними критеріями на вакантне місце. етапи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - первинний відбір; - співбесіда з працівниками відділу людських ресурсів; - довідки про кандидата; - співбесіда з керівником підрозділу; - випробування; - рішення про наймання [24, с.125].
В. В. Травін, В.А. Дятлов	<p>Відбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці і вибору з сукупності претендентів найбільш підходящого з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації і його самого. етапи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформлення анкетних і автобіографічних даних; - аналіз рекомендацій і послужного списку; - співбесіда; - аналіз результатів випробувань і винесення висновку про профпридатності; - прийняття рішення про наймання на роботу [83, с. 270].

У сучасних організаціях відбір і наймання персоналу визначають успіх компанії на ринку, оскільки те, які люди працюють в організації, якими навичками та здібностями вони володіють, впливає на її конкурентоспроможність і потенціал. Настільки ж важливу роль найм та відбір персоналу грають у діяльності менеджера по персоналу, будучи невід'ємною частиною програми з управління людськими ресурсами. З кожним роком цих функцій надають більш усвідомлене значення.

Розглянемо підходи до визначення найму і відбору персоналу, що склалися у вітчизняній літературі (таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2.

Термінологія, пов'язана з наймом персоналу [37]

Автор	Термін	Визначення
Словник (енциклопедія) з управління персоналом	Відбір персоналу (кадрів)	У кадровій роботі найчастіше під цим виразом розуміється частина процесу найму персоналу, пов'язана з виділенням одного або кількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, що претендують на неї. Відбір персоналу в загальному випадку слід

		розглядати як процес виділення (відбору) кого-небудь за встановленими критеріями із загального числа співробітників, які відповідають цим параметрам
	Підбір персоналу	Комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи залучення персоналу, а також відбір кадрів і прийом на роботу. Деякі фахівці в галузі управління персоналом доводять цей процес аж до закінчення етапу введення в посаду, тобто забезпечення того, що нові співробітники органічно вписалися в конкретний трудовий колектив і організацію в цілому
	Набір кадрів	Масовий прийом на роботу персоналу в будь-яку організацію
Бізнес-словник	Відбір персоналу	Ідентифікація вимог, що пред'являються організацією до якостей людини; система заходів, що забезпечує формування такого складу персоналу, кількісні та якісні характеристики якого відповідали б цілям і завданням організації; процес, за допомогою якого підприємство вибирає зі списку претендентів одного, найкращим чином відповідає вакантному місця
А.Я. Кібанов, І.Б. Дуракова	Набір кадрів	Масове залучення на роботу персоналу в будь-яку організацію
	Наймання на роботу	Ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору персоналу, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу
	Відбір персоналу	Процес, пов'язаний з виділенням одного або кількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, що претендують на неї. Це процес відбору кого-небудь за встановленими критеріями з використанням певних методів оцінки із загального числа працівників, які відповідають цим критеріям
Н.А. Саломатін	Наймання на роботу	Ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією
С.К. Мордовін	Підбір персоналу	Процес створення бази даних на працівників необхідної кваліфікації для задоволення потреб організації в персоналі
І.А. Нікітіна	Набір персоналу	Система заходів, що вживаються організацією для залучення працівників, які мають необхідні здібностями, знаннями, навичками і мотивацією, потрібними організації для досягнення поставлених нею цілей і завдань
	Відбір кадрів	Процес вибору з ряду претендентів на робоче місце одного або декількох, які найкраще підходять під критерії відбору на це місце

Таким чином, під наймом персоналу в даній роботі ми будемо розуміти систему заходів по залученню кандидатів на вакантні посади, що володіють

освітою, досвідом роботи та іншими якостями, що висуваються організацією. Як видно з визначень таблиці 1.1, процедура відбору персоналу є складовою частиною найму і являє собою безпосередньо процес вибору кандидата на посаду.

Як відзначають А. Кібанов і І. Дуракова, управління відбором і найманням є відносно новим напрямком в американській і західноєвропейській наукових школах і практично зовсім новим напрямком, позбавленим об'єктивної бази пізнання, у вітчизняній науці [36; 37].

Залежно від значення, яке надається поясненню і перетворенню, дослідники виділяють три основні напрями відбору та найму як науки:

- відбір і наймання як прикладна наука: на чільне місце тут ставляться прагматичні наукові цілі з одночасним переслідуванням теоретичної наукової мети, оскільки теорія є основою кваліфікованої розробки рекомендацій з організації та перетворенням;

- відбір і наймання як технологія, для здійснення якої орієнтуються на прагматичну наукову мету, не надаючи особливого значення теоретичної наукової мети: в центрі уваги знаходиться розвиток рекомендацій для практичних перетворень при деякому осмисленому нехтуванні теоретичними дослідженнями;

- відбір і наймання з теоретичної орієнтацією фокусує увагу на теоретичних наукових цілях, що означає, перш за все, необхідність подання пояснення, а судження трансформуючого або організаційного характеру допустимі тут, скоріше, як ймовірний супутній результат. Така позиція особливо часто зустрічається в основоположних дисциплінах, на яких базується наука про відбір і найм (наприклад, в психології, теорії організації, історії).

Дисципліна «відбір і наймання» представляється реальної наукою, тобто спрямованої на те, щоб за допомогою певних методів та інструментів (теорій, моделей) досліджувати «спостережувані в дійсності феномени свого об'єкта пізнання». Ці дослідження охоплюють такі взаємопов'язані між собою компоненти: опис, пояснення, прогноз, перетворення; при цьому, згідно з позицією фахівців, пояснення і прогноз являють собою теорію у вузькому сенсі слова.

Науково-методичні засади найму персоналу представлені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

Науково-методичні засади найму персоналу [38]

Принцип	Зміст принципу
Комплектність	Всебічне дослідження і оцінка особистості кандидата (вивчення біографічних даних, професійної кар'єри, рівня професійних знань і умінь, ділових та особистих якостей, стану здоров'я, думки колег про нього)
Об'єктивність	Повторюваність результатів оцінки зазначених якостей кандидата при повторних відбори, а також зведення до мінімуму впливу суб'єктивної думки консультанта, що приймає остаточне рішення
Безперервність	Постійна робота з вербування і відбору кращих фахівців, формування кадрового резерву для керівних посад
Науковість	Використання в процесі підготовки і проведення найму останніх наукових досягнень і новітніх технологій

З практичної точки зору, наймання на роботу – це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу. Даний процес можна представити у вигляді схеми (рис. 1.1).

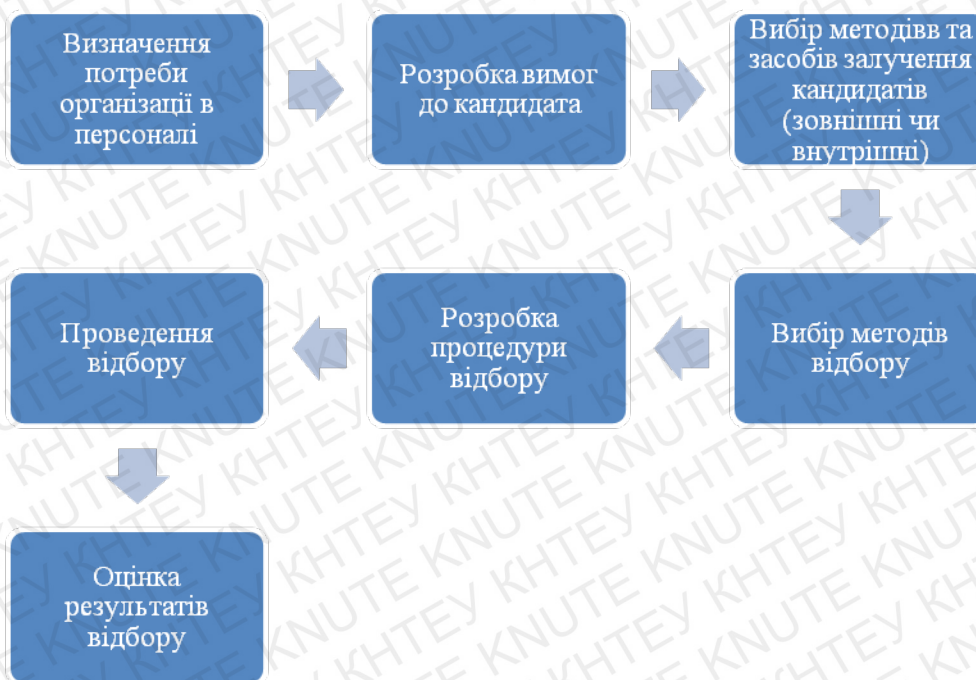


Рисунок 1.1. Процес наборі кадрів

Основні принципи політики, стратегії найму, а також його процедура повинні бути закріплені в Положенні про наймання. Приблизна структура його така:

1. Загальні принципи найму в компанії:

- види найму (довгостроковий, короткостроковий) відповідно до класифікації персоналу по групах (управлінські рівні і функціональні групи);
- загальні вимоги корпоративної культури до персоналу;
- співвідношення припливу персоналу ззовні і використання внутрішнього кадрового резерву (основні принципи);
- обмеження в рамках системи найму (з досвіду роботи кандидатів у інших компаніях, по ринках і т.п.).

2. Використання інструментів і технологій найму:

- загальні установки по використанню різних каналів пошуку;
- загальні установки по використанню інструментів відбору та перевірки кандидатів.

3. Визначення та затвердження потреби в персоналі:

- механізми виявлення потреби в персоналі (планової та позапланової) і формування плану відбору по компанії;
- механізми відкриття вакансії (планової та позапланової) - санкціонування початку робіт по відбору співробітників.

4. Послідовність етапів відбору в компанії (хто бере участь в наймі і відборі, в якій послідовності, яке завдання вирішує, яка зона відповідальності).

5. Принципи бюджетування системи найму.

Процедура найму персоналу починається з розуміння цілей і завдань компанії, а також визначення необхідної кількості працівників. Для цього необхідно враховувати особливості і специфіку бізнесу організації, що визначають формування її штатної структури, виявити характеристики потенційного ринку праці в секторі даного бізнесу. На наступному етапі необхідно виділити ключові групи посад.

Процедуру найму персоналу неможливо здійснювати без пошуку і відбору кадрів. При пошуку і доборі кадрів важливо дотримуватися кількох принципів, які не тільки дозволять вибрати кращих кандидатів для заповнення наявних вакансій, але і будуть сприяти їх більш легкому входженню в посаду.

Розрізняють активні і пасивні методи набору персоналу. Активні методи – це методи, до яких зазвичай вдаються в тому випадку, якщо на ринку праці попит на кваліфіковану робочу силу перевищує її пропозицію. По-перше, це вербування кадрів, тобто налагодження підприємством потрібних контактів з тими людьми, які мають значний інтерес для нього в якості потенційних кандидатів на вакантні посади. Зазвичай таку вербування проводять безпосередньо в навчальних закладах того міста, де знаходиться компанія.

Вербують так само потрібних співробітників у конкурентів, і за допомогою державних центрів зайнятості, через приватні рекрутингові фірми. Набагато дешевше обходиться найм працівників за допомогою особистих зв'язків вже працюючого персоналу, а також шляхом участі в ярмарках вакансій, святах, фестивалях і проведенні презентацій, цими способами формується імідж організації, яка може здійснити потрібний набір (вербування) персоналу.

Всі перераховані вище методи залучення персоналу, як правило, можуть бути застосовані до персоналу масових спеціальностей, які мають середній і низький рівень кваліфікації. Для залучення в компанію досить висококваліфікованих фахівців, з вузькою спеціальністю використовуються інші способи залучення [36].

Пасивні методи набору кадрів використовують тоді, коли пропозиція робочої сили на ринку перевищує її попит. Однією з різновиду пасивних методів набору кадрів є розміщення оголошень про вакантні посади, про вимоги до майбутнього фахівця, про умови оплати праці та відпочинку, в засобах масової інформації, мережі Інтернет (різні сайти пошуку роботи). Варто відзначити, що і телебачення дозволяє забезпечити ширшу аудиторію при пошуку співробітника, але вартість реклами дуже висока і адресність не так важлива, як хотілося б.

Оголошення про пошук співробітника на радіо обходиться роботодавцю набагато дешевше, але при цьому аудиторія також широка, але слухають його мало хто і, як правило, тільки під час роботи, або ті, хто йде на роботу рано вранці. Застосовуючи даний спосіб розміщення оголошень про пошук співробітника в основному можна залучити осіб, які бажають змінити роботу. Всі оголошення про найм персоналу повинні формувати імідж компанії. Вони не повинні містити дискримінаційних моментів, але повинні бути досить цікавими, яскравими, законними, короткими, добре написаними і найголовніше правдивими.

У процесі найму можлива робота з зовнішнім і внутрішнім кадровим резервом. Зовнішній кадровий резерв формується як база даних, що надходять резюме кандидатів, які проходили співбесіду в компанії з відповідною оцінкою за результатами співбесіди, і, в разі вузької спеціалізації ринку, отримання інформації про працюючих в інших компаніях фахівцях. Внутрішній кадровий резерв формується в процесі оціночних, атестаційних та навчальних заходів на регулярній основі.

До найбільш поширених видів зовнішнього та внутрішнього пошуку відносяться наступні:

1. Види зовнішнього пошуку:

- прямий підбір через ЗМІ;
- прямий підбір через Інтернет;
- пошук через кадрові агентства;
- робота з банком даних кандидатів, архівом;
- запити до навчальних закладів, тренінг-центри, курси підвищення кваліфікації;
- запити в професійні клуби і організації;
- відвідування бізнес-виставок, PR-заходів і інших бізнес-акцій;
- пошук на біржі праці, в фонді зайнятості;
- розклеювання оголошень;

- пошук по ланцюжку (використання особистих знайомств для пошуку кандидатів, і т.п.);

- пряма розсилка або зв'язок з потенційними кандидатами;

- спам - розсилка.

2. Види внутрішнього пошуку:

- розміщення інформації про вакансії в компанії;

- проведення конкурсу на вакантну посаду (з подальшим навчанням);

- використання кадрового резерву;

- пошук по ланцюжку (використання особистих контактів працівників компанії - ефект записної книжки або візитниці).

При відборі персоналу кожна компанія має свою технологію відбору, яка оцінює професійні та особисті якості кожного кандидата на вакантну посаду. В процесі оцінки необхідно використовувати перелік критеріїв і показників, що дозволяють оцінити ступінь відповідності характеристик претендента ставляться до посади вимогам, встановленим роботодавцем.

Таким чином, наймання на роботу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу. Деякі фахівці в галузі управління персоналом розглядають цей процес аж до закінчення етапу введення в посаду, тобто до того моменту, коли нові співробітники органічно впишуться в конкретний трудовий колектив і організацію в цілому.

Система управління персоналом компанії охоплює функції пошуку, підбору, відбору, оцінки, адаптації, прийому на роботу, оплати праці, розвитку і навчання, атестації. Наскільки важливим завданням системи управління персоналом є відбір персоналу, настільки досягається максимальний результат роботи вибору методів і засобів, що застосовуються при підборі претендують на вакантну посаду. У найзагальнішому вигляді під підбором персоналу розуміється комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи залучення персоналу (набір), а також відбір кадрів і прийом на роботу.

Ступінь прояву конкурентних переваг персоналу визначається зовнішніми та внутрішніми чинниками. Внутрішні чинники забезпечуються умовами, які дозволяють працівнику повністю реалізувати свій творчий потенціал. Внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу за своєю природою можна умовно поділити на спадкові та набуті.

До спадкових конкурентних переваг персоналу відносяться: здатності (талант, здатність до даного виду діяльності), темперамент (сангвінік, холерик, меланхолік, флегматик), фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу належать: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та вміння), інтелігентність і культура, характер, ставлення до праці, вміння керувати своїми емоціями, воля, товарицькість, комунікабельність, вік та інші [6].

1.2. Особливості відбору персоналу в приватній компанії

Традиційні технології підбору персоналу в організацію і прийому на роботу найчастіше включають відбір по строго заданих параметрах, в яких велике значення мають професійний досвід, вік, навички здобувача. Однак на практиці такі методи не приносять бажаного результату. Механічно виконуючи свою роботу, фахівець з управління персоналом не зможе врахувати завдання організації, а також цілі та індивідуальні особливості кожного претендента, його потенційні можливості, прагнення до особистісного зростання.

Процес відбору персоналу в організації складається з наступних основних етапів: фахівець з управління персоналом переглядає анкети, рекомендації, резюме та послужний список претендентів на посаду, після чого з ними проводиться співбесіда, тестування особистісних якостей, інтелектуальних і пізнавальних здібностей. Аналіз результатів тестування дозволяє зробити висновок про професійну придатність, оцінити ділові компетенції і прийняти рішення про прийом на роботу. У процесі відбору персоналу організація зможе відсіяти частину кандидатів, які не відповідають вимогам організації.

Помилки при підборі і відборі персоналу занадто дорого обходяться організації, особливо, коли справа стосується підбору керівних кадрів. Від того,

наскільки ефективно в організації поставлений процес пошуку, підбору та відбору персоналу, в значній мірі залежить якість працівників, їх внесок в розвиток організації. Тому в цьому питанні потрібен серйозний підхід.

Технологія підбору персоналу – це покроковий процес, що задає стандарт процедури підбору персоналу, з метою знаходження професійно придатних співробітників.

Основні етапи процесу підбору персоналу за А. В. Михайловою представлені на малюнку 1.2.

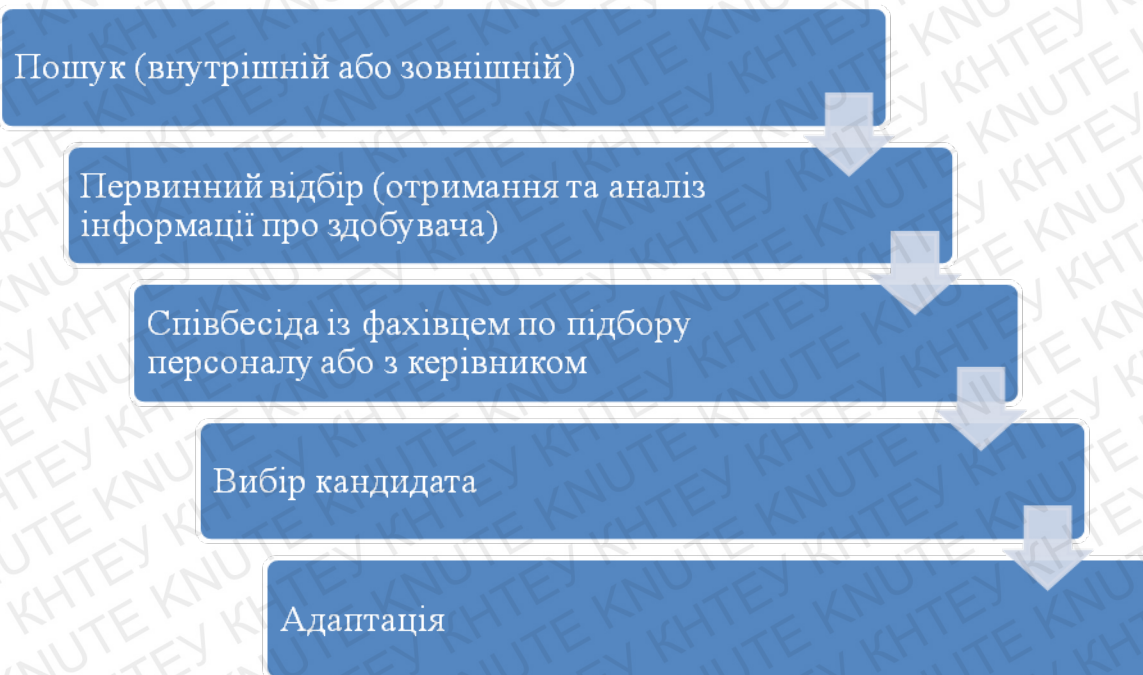


Рисунок 1.2. Основні етапи процесу підбору персоналу [57]

Розглянемо вибрані етапи докладніше.

Пошук. Етап пошуку виключно важливий етап. Від того наскільки широко фахівець з підбору персоналу використовує всі можливі джерела залучення кандидатів залежить і швидкість закриття вакансії, і вибір найбільш придатного кандидата. Даний етап починається з формування вимог до кандидата на вакантну посаду. Ці вимоги прописуються в Профіль посади.

Залежно від специфіки компанії і чисельності працівників, проблема пошуку вирішується різними методами, строго індивідуально. Можна виділити з них найпоширеніші на сьогодні: пошук усередині фірми; за допомогою

співробітників; за допомогою оголошень в ЗМІ; за допомогою оголошень в інтернеті; звернення в приватні кадрові агентства; пошук в навчальних закладах; за допомогою державних бірж праці і т.д. Чим ширше ведеться пошук, тим більший вибір кандидатів, і, відповідно, більше шансів вибрати найбільш підходящих при первинному відборі [36].

Первинний відбір (отримання і аналіз інформації про претендента). Завдання цього етапу – економія часу при волоку кандидатів. Спеціаліст з підбору аналізує дані надісланих резюме та анкет. Підставою для відсіву є невідповідність даних кандидата Профілю посади. З відібраними кандидатами фахівець з підбору проводить телефонне інтерв'ю.

Співбесіда - найвідповідальніший і трудомісткий процес. Одне з головних умов ефективності співбесіди - ретельна підготовка до його проведення. Перед проведенням основної процедури, необхідно визначитися в якій формі буде проводитися співбесіда.

Співбесіда з фахівцем з підбору персоналу. Основні критерії для проведення співбесіди задаються Профілем посади. Співбесіда включає в себе індивідуальне структуроване інтерв'ю і тестування. Після закінчення співбесіди проводиться аналіз і інтерпретація результатів і виноситься рішення про запрошення кандидата або кількох кандидатів на співбесіду з майбутнім керівником.

Співбесіда з керівником. Саме безпосередній керівник знає всі тонкощі роботи і може оцінити професійні знання, вміння і навички кандидата. Відзначимо, що при прийнятті працівника на посаду, яка потребує особливої кваліфікації (технічка, двірник і ін.) Даний етап можна опустити.

Вибір кандидата. На підставі оцінки кандидата керівником, висновку спеціаліста по підбору і перевірки службою безпеки, приймається рішення по кожному кандидату.

Адаптація співробітника. Процес відбору переходить в процес інтеграції нового співробітника в організацію.

Таким чином, процес підбору персоналу це визначена процедура, що складається з чотирьох-п'яти етапів.

У практичній діяльності виділяється декілька технологій підбору персоналу (таблиця 1.4.).

Таблиця 1.4.

Технології підбору персоналу [65]

Технологія	Характеристика технології
Рекрутинг	Це спосіб відбору кандидатів на найпоширеніші професії. Як правило, сюди можна віднести фахівців лінійного рівня. Сама технологія полягає в правильному описі відкритої вакансії і розміщенні її там, де це побачить якомога більша кількість претендентів на вакантну посаду. Основний наголос в даному випадку робиться на тих, хто знаходиться в активному пошуку роботи.
Executive Search	За даною технологією або методикою підбирається персонал на середні або вищі посади - керівники відділів, директори підприємств. Також шукаються фахівці рідкісних професій. Executive Search, на відміну від рекрутингу, має на увазі активний пошук кандидатів, навіть якщо вони зараз не знаходяться в пошуку роботи. Це найбільш ефективна технологія, часто використовувана приватними кадровими та консалтинговими агентствами.
Headhunting	Така технологія є найскладнішою і витратною. Headhunting передбачає «переманювання» конкретного фахівця в певній галузі з однієї організації в іншу. Часто тут не обійтися без послуг сторонніх компаній, оскільки процес переговорів досить складний і вимагає певних навичок. В даному випадку фахівець визначається замовником. Ним встановлюються і всі умови, на які готова піти компанія заради цього професіонала.
Скринінг	Це найшвидший і малобюджетний спосіб відбору претендентів. За цією технологією відбору персоналу кандидат оцінюється тільки по деяким формальним ознакам. Особистісні якості і психологічні особливості претендентів на посади не досліджуються. Скринінг проводиться протягом 1-10 днів. За допомогою даної технології, як правило, відбирається персонал молодшої ланки - секретарі, менеджери, продавці, комірники, водії. Від співробітників таких професій, як правило, не чекають специфічних умінь.

Підбір персоналу – це своєрідне мистецтво, де використовуються ті чи інші ефективні технології і техніки підбору персоналу для досягнення потрібного результату. Пошук і відбір професіоналів не є чіткою, досконально відпрацьованою механічною операцією, а являє собою в кожному окремому випадку абсолютно унікальний проект. Тут важливо враховувати не тільки вік, досвід і навички здобувача, а й важливо відчувати атмосферу, яка складається в колективі, знати нюанси роботи кожного з існуючих на підприємстві відділів. Все це потрібно для того, щоб знайти гідного кандидата на відкриту вакансію.

Таким чином, підбір і відбір персоналу - це певна процедура, за допомогою якої здійснюється пошук нових співробітників для організації [35]. У зв'язку з цим дану процедуру можна назвати однією з основних в здійсненні політики управління персоналом організації.

Залежно від вакантної посади, типу організації, її форми власності, можуть здійснюватися не всі етапи або їх послідовність може бути іншою.

Етапи відбору припускають використання відповідних методів - це методи, які дозволяють на кожному етапі відсіяти невідповідних і виявляти найбільш перспективних кандидатів. При цьому для певних посад або професійних груп на перший план можуть виходити різні етапи відбору [26, с. 49]. Вибір певного методу відбору повинен ґрунтуватися на таких факторах як:

- придатність для застосування;
- обмеження по ресурсах і витрат;
- ефективність;
- прийнятність.

Отже, виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що відбір персоналу при прийомі на роботу – багатоетапний процес, на кожному етапі якого вирішуються завдання, спрямовані на забезпечення організації персоналом, найкращим чином підходить для вакантної посади.

Висновки до першого розділу

Під наймом персоналу розуміють систему заходів по залученню кандидатів на вакантні посади, які володіють освітою, досвідом роботи та іншими якостями, що висуваються організацією. Процедура відбору персоналу є складовою частиною найму і являє собою безпосередньо процес вибору кандидата на посаду. Найпоширенішими методами відбору стали: співбесіда, наведення довідок, центри оцінки. Концепція відбору та найму орієнтована на те, що запорукою досягнення цілей і подальшого розвитку підприємства є своєчасне забезпечення його кваліфікованим персоналом. З практичної точки зору, наймання на роботу –

це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу.

Виділяють три основні напрями відбору та найму як науки: відбір і наймання як прикладна наука; відбір і наймання як технологія, для здійснення якої орієнтуються на прагматичну наукову мету; відбір і наймання з теоретичної орієнтацією. Розрізняють активні і пасивні методи набору персоналу. Активні методи – це методи, до яких зазвичай вдаються в тому випадку, якщо на ринку праці попит на кваліфіковану робочу силу перевищує її пропозицію. Така позиція особливо часто зустрічається в основоположних дисциплінах, на яких базується наука про відбір і найм (наприклад, в психології, теорії організації, історії). Пасивні методи набору кадрів використовують тоді, коли пропозиція робочої сили на ринку перевищує її попит.

Основні принципи політики, стратегії найму, а також його процедура закріплені в Положенні про наймання: загальні принципи найму в компанії; види найму; загальні вимоги корпоративної культури до персоналу; співвідношення припливу персоналу ззовні і використання внутрішнього кадрового резерву; обмеження в рамках системи найму. Використання інструментів і технологій найму: загальні установки по використанню різних каналів пошуку; загальні установки по використанню інструментів відбору та перевірки кандидатів; визначення та затвердження потреби в персоналі: механізми виявлення потреби в персоналі і формування плану підбору по компанії; механізми відкриття вакансії (планової та позапланової) - санкціонування початку робіт по підборі співробітників; послідовність етапів підбору в компанії і принципи бюджетування системи найму.

У процесі найму можлива робота з зовнішнім і внутрішнім кадровим резервом. Зовнішній кадровий резерв формується як база даних, що надходять резюме кандидатів, які проходили співбесіду в компанії з відповідною оцінкою за результатами співбесіди, і, в разі вузької спеціалізації ринку, отримання інформації про працюючих в інших компаніях фахівцях. Внутрішній кадровий

резерв формується в процесі оціночних, атестаційних та навчальних заходів на регулярній основі.

Система управління персоналом компанії охоплює функції пошуку, підбору, відбору, оцінки, адаптації, прийому на роботу, оплати праці, розвитку і навчання, атестації.

До спадкових конкурентних переваг персоналу відносяться: здатності, темперамент, фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу належать: ділові якості, інтелігентність і культура, характер, ставлення до праці, вміння керувати своїми емоціями, воля, товарицькість, комунікабельність, вік та інші.

Таким чином, підбір і відбір персоналу – це певна процедура, за допомогою якої здійснюється пошук нових співробітників для організації. Залежно від вакантної посади, типу організації, її форми власності, можуть здійснюватися не всі етапи або їх послідовність може бути іншою [34]. Етапи відбору припускають використання відповідних методів – це методи, які дозволяють на кожному етапі відсівати невідповідних і виявляти найбільш перспективних кандидатів. При цьому для певних посад або професійних груп на перший план можуть виходити різні етапи відбору.

РОЗДІЛ II. ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження процесу відбору персоналу

Одним з головних напрямків роботи практичного психолога який дозволяє отримати повну і надійну необхідну інформацію є психодіагностика. Психологи використовують різні методи соціально-психологічної діагностики: опитування, спостереження, експеримент, метод соціометрії, методи поперечних і поздовжніх зрізів, кількісно-якісний аналіз документів, тестування [63].

У ході нашого дослідження застосовано комплексний підхід, який полягав у поєднанні теоретичного аналізу наукових джерел із емпіричним дослідженням.

При проведенні психологічного дослідження ми дотримувались наступних принципів: науковість, надійність, валідність та доповнюваність методик, об'єктивність, конфіденційність. Вибір методів дослідження зумовлений особливостями об'єкта та предмета дослідження та поставленими цілями. При виборі методик нами були враховані можливості і обмеження кожної методики по точності і надійності фіксації вираженості досліджуваних якостей. Ми віддали перевагу тим методикам, які досить повно описані в керівництві по їх застосуванню [45].

При складанні набору методик ми керувалися принципом додатковості. Один одного повинні доповнювати дані якісного та кількісного характеру, суб'єктивні та об'єктивні показники. Серед груп методів психологічної діагностики ми обрали суб'єктивно-оцінні, засновані на аналізі відповідей випробовуваних на питання і судження опитувальників, аналізі виборів альтернативних суджень, виборів градацій шкал [67].

Емпіричне дослідження проводилося на базі трудового колективу Деснянського відділення №1 публічного акціонерного товариства «Райффайзен

Банк Аваль». Вибірку склали 33 працівників відділення, з них 19 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 57 років.

Метою дослідження стало емпіричне дослідження професійно важливих якостей, які зумовлюють ефективну професійну діяльність та розробка програми оптимізації відбору персоналу в приватній компанії.

Предметом нашого дослідження виступили психологічні особливості відбору персоналу в приватній компанії.

Перед емпіричним дослідженням були поставлені наступні завдання:

1. Проаналізувати особливості професійної діяльності та охарактеризувати контингент досліджуваних.
2. Здійснити емпіричне дослідження, визначити професійно важливі якості та розробити програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії.

Достовірність та надійність отриманих результатів визначалась репрезентативністю вибірки; створенням адекватних умов обстеження; віковою репрезентативністю досліджуваних.

Вибір методик був здійснений з урахуванням предмета та об'єкта дослідження. Для розв'язання поставлених завдань у роботі використали наступні емпіричні методи дослідження:

- методика КОС – для визначення рівня комунікативних і організаторських здібностей [69, с.581];
- тест-опитувальник А. Мехрабіана – для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі [63];
- опитувальник «Локус контролю» – для визначення обсягу особистісного контролю над подіями життя [63];
- методика діагностики спрямованості особистості Б.Басса – для визначення спрямованості особистості (на себе, справу, спілкування) [69, с. 563];
- методика СМІЛ (в адапт. Л. Н. Собчик опитувальника ММРІ) [63].

Дослідження проводилося у кілька етапів: на першому етапі здійснено теоретичний аналіз вивчення психологічних особливостей відбору персоналу в приватній компанії; визначено організаційні засади, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено концептуальну модель дослідження психологічних особливостей професійної діяльності, охарактеризовано контингент досліджуваних; на другому етапі здійснено саме емпіричне дослідження; визначено професійно важливі якості; на третьому етапі - розроблено програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії та сформувано висновки.

2.2. Розробка концептуальної моделі емпіричного дослідження в процесі відбору персоналу

Для підвищення надійності та вірогідності результатів дослідження було використано такі методи математичної обробки. Узагальнення результатів здійснено з використанням інтерпретаційних методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Коротко розглянемо особливості обраних методик.

Методика «Комунікативні та організаторські здібності» (КОС-2) [69, с.561]. Ця методика виявляє комунікативні та організаторські схильності особистості (вміння чітко та швидко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми, бажання розширити контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу і т.д.).

Досліджуваним дається наступна інструкція: «Перед вами 40 запитань, на кожне з яких потрібно дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики 10-15 хвилин. Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей K - це відношення кількості відповідей, що співпадають з ключем, до числа $20: K=x/20$.

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей, близькі до 0 - про низький рівень.

Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана [63]

побудований на основі теорії мотивації досягнення Дж. Аткинсона. При підборі пунктів тесту враховуються індивідуальні відмінності людей з мотивом прагнення до успіху (Мпу) і уникнення невдачі (Мун) в поведінці, детермінованій мотивацією досягнення. Розглядаються особливості рівня домагань, емоційної реакції на успіх і невдачу, відмінності в орієнтації на майбутнє, фактор залежності – незалежності в міжособистісних відносинах і ін. Тест мотивації досягнення призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує.

Досліджуваним дається інструкція: «Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте таку шкалу: +3 - повністю згоден; +2 - згоден; +1 - скоріше згоден, ніж не згоден; 0 - нейтральний; - 1 - скоріше не згоден, ніж згоден; - 2 - не згоден; - 3 - повністю не згоден.

При обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не аналіз змісту окремих відповідей. Тест проводиться в письмовій формі без повідомлення будь-яких додаткових відомостей випробуваному.

Опитувальник «Локус контролю» [63] ми застосували для визначення обсягу особистісного контролю над подіями життя, яким, на думку опитаних банківських службовців, вони володіють. Методика дослідження дозволяє порівняно швидко й ефективно визначити рівень сформованості суб'єктивного контролю як в однієї, так, водночас, і в кількох осіб. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника.

Досліджуваному дається наступна інструкція: «Запропонований Вам Опитувальник має 44 твердження. Прочитайте їх і дайте відповідь, чи згодні Ви з даним твердженням, чи ні. Якщо згодні, то в бланку для відповідей перед відповідним но-мором поставте знак (+), якщо ні – знак (-). Пам'ятайте, що в тесті

немає «правильних» і «неправильних» відповідей. Свою думку висловлюйте відверто. Надавайте перевагу тій відповіді, яка перша спала Вам на думку».

Мета обробки результатів: отримання показника локусу суб'єктивного контролю, тобто показника загальної інтернальності.

Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) виявляє екстернальний або інтернальний тип поведінки. У першому випадку людина вважає, що події, які з нею відбуваються, - результат дії зовнішніх сил - випадку, інших людей тощо. У другому випадку людина інтерпретує значущі події як результат своєї діяльності [63].

Опитувальник РСК складається з 44 пунктів. Він містить пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність у міжособистісних та сімейних стосунках, а також пункти, які вимірюють РСК щодо хвороб і здоров'я. Обробку заповнених відповідей слід проводити за ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «-» із зворотним знаком.

Показники опитувальника РСК організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності.

1. Шкала загальної інтернальності (Із).
2. Шкала інтернальності в галузі досягнень (Ід).
3. Шкала інтернальності в галузі невдач (Ін).
4. Шкала інтернальності у сімейних стосунках (Іс).
5. Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Ів).
6. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороб (Іх).

Методика діагностики спрямованості особистості Б.Басса [69, с. 563] призначена для визначення спрямованості особистості (на себе, справу, спілкування).

Інструкція проведення тесту: пропонується досліджуваним 30 суджень, на кожне з яких дається 3 відповіді (А, Б, В). потрібно вибрати одну відповідь, яка найбільш відповідає дійсності та виражає їхню думку, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найбільш привабливо». Потім обрати одну відповідь, яка

найменше відповідає реальності, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найменш привабливо».

Обробка результатів: Якщо зазначена в бланку відповідей буква занесена в рубрику «Найбільше», то випробуваному ставиться знак «+» по даному виду спрямованості. Якщо ж вона розташована під індексом «Найменше», то йому ставиться знак «-». Потім підраховують кількість «+» і записують їх у підсумкову таблицю у відповідні стовпці Я, С, або Д залежно від ключа. Так само підраховується кількість «-».

Інтерпретація результатів: За допомогою методики визначаються такі види спрямованості особистості:

1. Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтровертованість, роздратованість, прагнення влади.

2. Спрямованість на спілкування (С) – прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для використання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми.

3. Спрямованість на справу, діло (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність обстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети [69].

Для вивчення особистісних особливостей досліджуваних нами застосована **методика СМІЛ** (адапт. Л. Н. Собчик опитувальника ММРІ), яка містить 10 базових шкал (шкала невротичного надконтролю; шкала песимізму; шкала емоційної лабільності; шкала імпульсивності; шкала «фемінності-маскулінності»; шкала ригідності; шкала тривожності; шкала індивідуальності; шкала оптимізму; шкала соціальної інтроверсії) та 3 шкали достовірності [63].

Стандартизований багатofакторний метод дослідження особистості СМІЛ (російськомовна модифікація тесту ММРІ) за його значущістю та ефективністю по праву можна назвати «важкою артилерією» психодіагностики. Дана методика

дозволяє отримати всебічний портрет людини, що крім кількісних і якісних характеристик стійких професійно важливих властивостей, включає багатий спектр таких структурних компонентів особистості як мотиваційна спрямованість, самооцінка, стиль міжособистісної поведінки, статево рольовий статус, риси характеру, тип реагування на стрес, захисні механізми, когнітивний стиль, провідні потреби, фон настрою, сексуальну орієнтацію, ступінь адаптованості індивіда і можливий тип дезадаптації, наявність психічних відхилень, вираженість лідерських рис, схильність до суїциду, схильність до алкоголізму і т.д. При цьому великою перевагою даної методики є наявність в її структурі шкал достовірності, що дозволяють визначити не тільки надійність результатів, але і установку досліджуваного на саму процедуру обстеження.

Опитувальник СМІЛ складається з 566 тверджень. Існують дорослий та дитячий (від 13 до 15 років) варіанти тесту СМІЛ. Скорочений варіант Міні-СМІЛ, для експрес-діагностики, включає 65 тверджень. Риси характеру (особливості), які розвиваються в процесі взаємодії вроджених індивідуально-типологічних властивостей з найближчим соціальним оточенням, відображаються в методиці різноспрямованими профілями з досить великим розкидом показників за різними шкалами в межах «нормативного коридору». Цей «коридор норми» досить широкий, а верхня його межа наближує те, що називають характером нормальної особистості з акцентуованою особистістю, в профілі якої окремі шкали завищені та показують важкокомпенсовані риси характеру, які ускладнюють адаптацію людини в складних умовах.

Дана методика в своїй основі мають статистично достовірну математичну базу. Методика була задумана авторами як тест, який диференціює норму від патології. У зв'язку з цим оригінальні назви шкал відображали клінічну специфіку тих репрезентативних груп клінічної патології, з якими порівнювалася група норми.

У процесі підрахунку результату відповіді випробуваного порівнюються з ключами-списками валідних тверджень по кожній з шкал, в результаті чого виходять «сирі», або «первинні» бали, що представляють собою кількість

врахованих відповідей по кожній з шкал. Потім первинні результати порівнюються з середньостатистичною нормою і переводяться в Т-бали.

Результати дослідження представлені у вигляді трьох оціночних шкал, десяти базисних (основних) діагностичних і ряду додаткових шкал. Величини оціночних та основних шкал для більшої наочності прийнято зображати графічно у вигляді «профілю особистості».

Висновки до другого розділу

У ході нашого дослідження застосовано комплексний підхід, який полягав у поєднанні теоретичного аналізу наукових джерел із емпіричним дослідженням. Емпіричне дослідження проводилося на базі трудового колективу Деснянського відділення №1 публічного акціонерного товариства «Райффайзен Банк Аваль». Вибірку склали 33 працівників відділення, з них 19 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 57 років.

Метою дослідження стало емпіричне дослідження професійно важливих якостей, які зумовлюють ефективну професійну діяльність та розробка програми оптимізації відбору персоналу в приватній компанії. Предметом нашого дослідження виступили психологічні особливості відбору персоналу в приватній компанії.

Дослідження проводилося у кілька етапів: на першому етапі здійснено теоретичний аналіз вивчення психологічних особливостей відбору персоналу в приватній компанії; визначено організаційні засади, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено концептуальну модель дослідження психологічних особливостей професійної діяльності, охарактеризовано контингент досліджуваних; на другому етапі здійснено саме емпіричне дослідження; визначено професійно важливі якості; на третьому етапі – розроблено програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії та сформовано висновки.

РОЗДІЛ ІІІ. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРИВАТНІЙ КОМПАНІЇ

3.1. Особливості професійної діяльності та характеристика досліджуваних

Як уже вказувалося у дослідженні брали участь 32 банківських працівника віком від 24 до 57 років, середній вік вибірки становить 37,78 років. Середній стаж роботи досліджуваних становить 13,84 роки.

Серед досліджуваних 13 чоловіків (40,6%) і 19 жінок (59,4%), що представлено на рисунку (рис. 3.1).

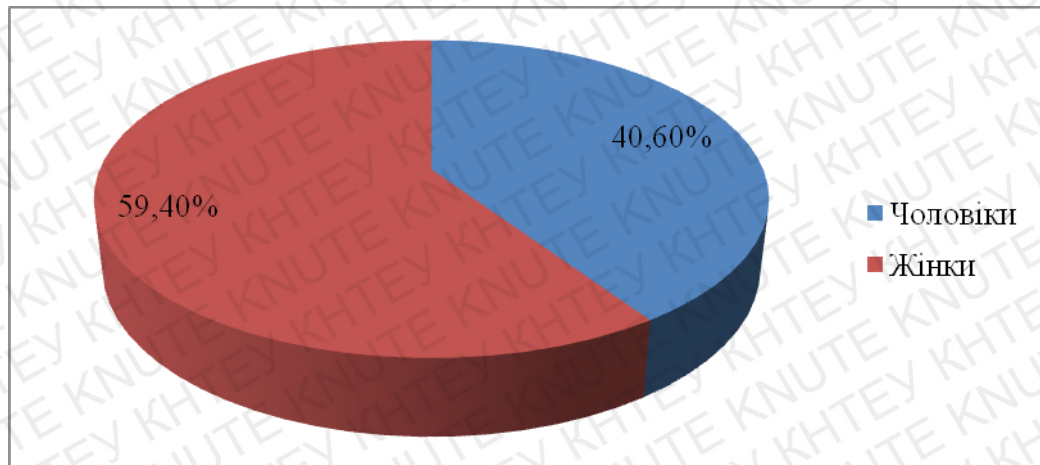


Рис. 3.1. Розподіл досліджуваних за статтю (авторська)

Віковий розподіл досліджуваних наочно представлено на рисунку (рис. 3.2).

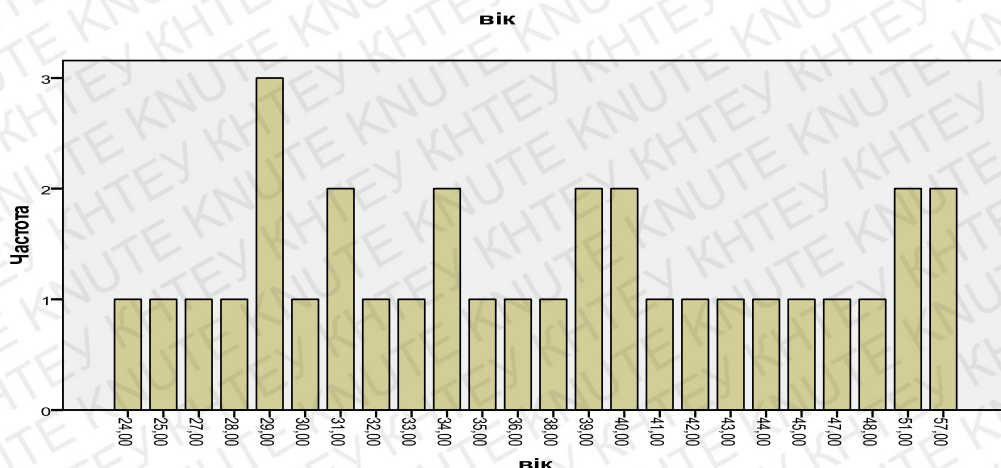


Рис. 3.2. Розподіл досліджуваних за віком (авторська)

При цьому сімейний стан в групі досліджуваних розподілений наступним чином: перебувають в шлюбі 73,6%, розлучені – 8,5%, самотні – 7,5% та мають стосунки 10,4% досліджуваних (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Особливості сімейного стану серед досліджуваних (авторська)

Сімейний стан	Кількість досліджуваних (у %)
В шлюбі	71,9
Розлучені	12,5
Самотні	6,3
Перебувають в стосунках	9,4

Графічно особливості сімейного стану серед досліджуваних педагогів представлено на діаграмі (рис. 3.3).

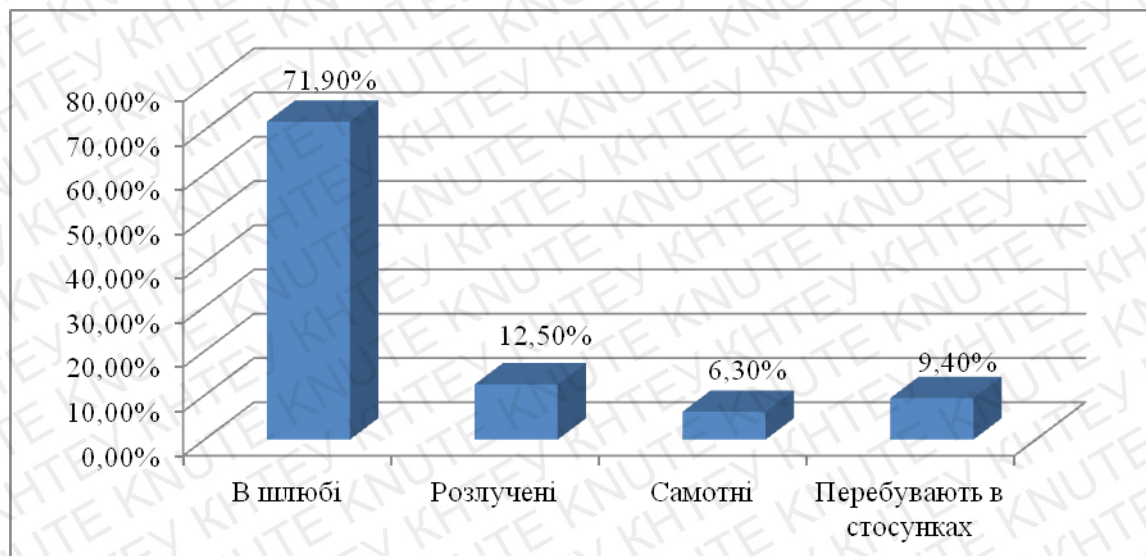


Рис. 3.3. Особливості сімейного стану серед досліджуваних (авторська)

3.2. Характеристика професійно важливих якостей персоналу

Вивчення особистісних психологічних характеристик банківських працівників ми розпочали з вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК) та встановлення типу інтернальності чи екстернальності.

Загалом, проаналізувавши показники РСК, можна говорити про домінування екстернального типу рівня суб'єктивного контролю – за чотирма з п'яти шкал методики респонденти отримали бали, які менше показника 5,5, а, отже, мають екстернальний тип локус-контролю та характеризуються тенденцією покладати відповідальність за свої вчинки на зовнішні чинники, невпевненістю у своїх можливостях, неврівноваженістю та тривожністю. Лише за шкалою інтернальності в області досягнень отримано високі значення, які вказують на інтернальний тип локус-контролю. Описова статистика отриманих результатів за шкалами інтернальності представлений в додатку А.

В результаті проведеного аналізу ми можемо представити загальний профіль рівня суб'єктивного контролю серед досліджуваних банківських працівників (рис.3.4.).



Рисунок 3.4. Загальний профіль РСК (авторська)

Якісний аналіз результатів шкали загальної інтернальності показав загалом низький показник рівня суб'єктивного контролю (81,3%). Тобто, досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями та значимими для себе подіями та схильні вважати, що більшість з них є результатом впливу інших людей або випадку. Решта 18,7% мають високий рівень та демонструють інтернальність.

Аналіз шкали інтернальності в області досягнень показує, що 40,6% респондентів мають низькі показники, тобто, вони схильні приписувати власні досягнення впливу зовнішніх обставин. В той же час більшість (59,4%) демонструють високий рівень суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними подіями та ситуаціями та схильні вважати, що вони самі досягли тих здобутків, які є в їхньому житті. Тобто, загальна тенденція серед досліджуваних банківських працівників за шкалою інтернальності в області досягнень має інтернальний тип РСК.

Більшість (75%) досліджуваних мають низькі показники за шкалою інтернальності в області невдач, що вказує на домінування в колективі схильності приписувати відповідальність за невдачі іншим людям або простим невдачам і лише 25% мають високий рівень інтернальності, тобто мають досить виражену схильність звинувачувати себе у неприємностях.

Аналіз результатів за шкалою інтернальності в області сімейних відносин показав домінування (78,1%) низького рівня, який вказує на те, що більша кількість працівників відділення банку вважають своїх партнерів винуватцями тих ситуацій, які виникають у їхніх сім'ях. Решта 21,9% вважають себе відповідальними за події, які відбуваються в їхньому сімейному житті.

Отримані показники за шкалою інтернальності в області виробничих стосунків також вказують на низький рівень суб'єктивного контролю за цією шкалою (75%) і видають схильність респондентів приписувати більш важливе значення зовнішнім факторам впливу (керівництву, успіху\неуспіху, колегам по роботі). І лише 25% мають високий рівень який характеризує людей, що вважають власні дії важливим чинником організації власної виробничої діяльності.

За шкалою інтернальності в області міжособистісних стосунків 78,3% респондентів мають низький рівень та характеризуються схильністю вважати свої міжособистісні стосунки результатом активності своїх партнерів і лише 21,7% вважають себе здатними контролювати свої формальні та неформальні стосунки з людьми.

І за шкалою інтернальності по відношенню до здоров'я та хвороби встановлено, що 34,3% працівників відділення мають низький рівень та вважають, що їхні хвороби є наслідком впливу випадку й сподіваються, що їх видужання можливе внаслідок зусиль інших людей. Решта 65,7% вважають себе відповідальними за своє здоров'я.

Наступним кроком ми встановити тип спрямованості особистості за допомогою методики Б. Басса. Описова статистика отриманих результатів серед виконавського персоналу організації представлена в додатку Б. Графічне відображення отриманих результатів представлено на рис.3.5.

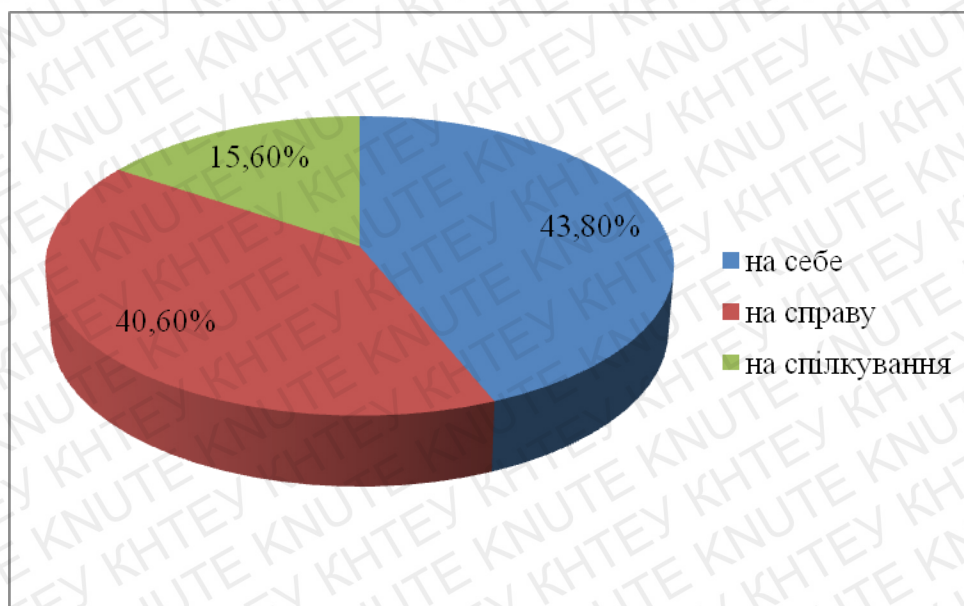


Рисунок 3.5. Спрямованість особистості досліджуваного персоналу (авторська)

В результаті аналізу отриманих результатів нами було встановлено, що на першому місці для досліджуваних працівників банківського відділення стоїть спрямованість на себе (43,8%). Тобто саме ця частина респондентів зорієнтовані на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, мають схильність до суперництва, тривогу, інтравертованість, роздратованість, прагнення до влади.

З незначним відривом на другому місці знаходиться спрямованість на справу (40,6%). Отже саме стільки працівників відділення банку демонструють зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще,

орієнтацію на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

І найменше досліджуваних мають спрямованість на спілкування (15,6%) та характеризуються прагненням підтримувати стосунки з людьми, орієнтацією на спільну діяльність, на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках.

Наступним кроком ми досліджували особливості мотиваційної спрямованості серед персоналу приватної організації. Результати, отримані в ході застосування «Опитувальника вивчення тенденції мотивації досягнення» А. Мехрабіана допомагають визначити ступінь переваги одного із зазначених мотивів - прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Високі показники по тесту означають, що прагнення до досягнення успіху виражено більшою мірою, ніж уникнення невдачі, низькі – навпаки. Претенденти з високими показниками прагнення до досягнення успіху можуть виявитися кращими при підборі на посади, де потрібно ініціативність, лідерські якості, орієнтація на досягнення.

Описова статистика результатів дослідження представлена в додатку В, а графічне представлення отриманих результатів дослідження особливостей мотиваційної спрямованості представлено на рис. 3.6.

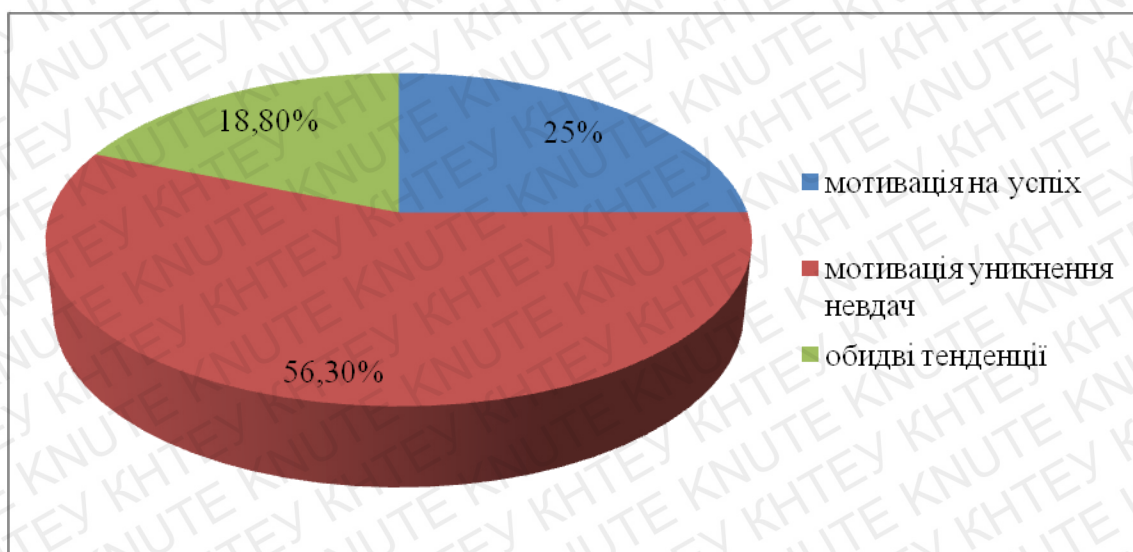


Рисунок 3.6. Особливості спрямованості мотивації (авторська)

Середній показник мотивації в групі досліджуваних становить 158,44 балів, з чого випливає, що в цілому, досліджуваний персонал організації орієнтований на уникнення невдач.

Отримані результати мають такий вигляд: 25% досліджуваних працівників відділення орієнтовані на досягнення успіху, тобто, вони характеризуються прагненням до досягнення поставлених цілей, пошуку задоволення від життя. Двигуном життя для цих працівників є їхні цілі, мрії, бажання, які вони поставили перед собою.

Банківські працівники з даною мотивацією демонструють прагнення, неодмінно досягати тільки успіхів у своїй роботі, вони перебувають в постійному пошуку подібної такої діяльності, прагнуть активно в неї включитися, вважають за краще вибрати засоби і дії, спрямовані на досягнення поставленої мети. У таких людей в їх когнітивній сфері знаходиться очікування успіху, і, починаючи будь-яку роботу, вони неодмінно розраховують на те, що досягнуто успіху. Вони сподіваються отримати схвалення за дії, спрямовані на досягнення поставленої мети. Для таких людей властива тотальна мобілізація всіх своїх ресурсів і зосередженість уваги на досягненні поставленої мети.

У 18,8% досліджуваних відзначається мотивація уникнення невдачі, що характеризує прагнення до уникнення труднощів як в загальному в житті, так і в міжособистісних стосунках. Метою життя і діяльності таких працівників є прагнення уникнути невдачі. Всі їхні думки і дії підкоряються безпосередньо цієї мети. Такий працівник проявляє невпевненість в собі, не вірить в можливість добитися успіху, боїться критики. В результаті подібної мотивації людина часто виявляється не переможцем, а переможеним. Половина досліджуваних (56,3%) демонструють обидві тенденції.

За допомогою методики «КОС», ми дослідили рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей у персоналу банківського відділення. Вищий показник (середнє значення) отримано за змінною, що визначає комунікативні здібності, тобто серед досліджуваних рівень розвитку комунікативних здібностей вищий за рівень розвитку організаційних здібностей.

Описова статистика, отримана при кількісному аналізі особливостей комунікативних та організаторських здібностей представлена в табл.3.2. Зведені дані, що представляють якісний аналіз, отриманий при визначенні рівня розвитку вказаних здібностей представлено в додатку Г.

Таблиця 3.2.

Описова статистика (організаторські та комунікативні здібності) (авторська)

	Комунікативні схильності	Організаторські схильності	Збіг комунікат. сх.	Збіг організат. сх.
Значення	11,0938	10,2500	,5781	,5125
Ст.похибка	,58778	,79818	,02396	,03991
Ст.відхилення	3,32497	4,51521	,13556	,22576
Дисперсія	11,055	20,387	,018	,051

Після проведення якісного аналізу було встановлено, що дуже високий рівень комунікативних здібностей має лише 9,4% досліджуваних, високий – 15,6%, середній – 18,8%, нижче середнього та низький – 31,3% та 25% відповідно (рис.3.7.).

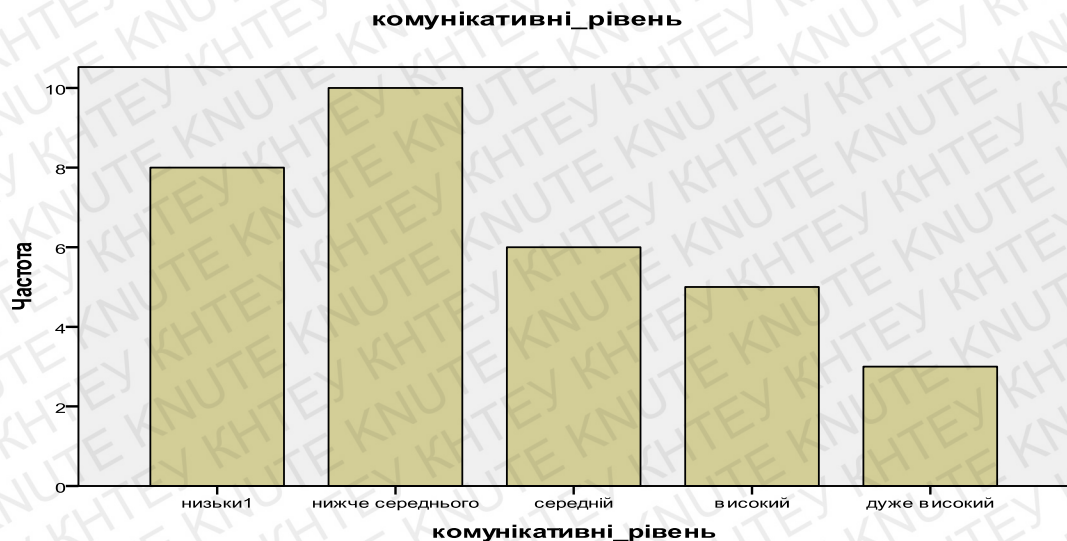


Рисунок 3.7. Особливості комунікативних здібностей у досліджуваних (авторська)

Аналогічний аналіз організаторських здібностей показав, що дуже високий та високий рівень організаторських здібностей має по 12,5% досліджуваних, середній – 3,1%, нижче середнього – 9,4%, а низький рівень – 62,5% (рис.3.8.).



Рисунок 3.8. Особливості організаторських здібностей у досліджуваних (авторська)

Отже, досліджувана вибірка характеризується в достатній мірі розвиненими комунікативними здібностями, при цьому рівень розвитку організаційних здібностей залишається переважно на низькому рівні.

Досліджувані працівники банківського відділення з низьким рівнем характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей. У тих, хто має рівень нижче середнього не прагнуть до спілкування, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми і при виступі перед аудиторією; погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думу, важко переживають образи. Для досліджуваних із середнім рівнем характерним є прагнення до контактів з людьми. Респонденти з високим та дуже високим рівнем не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації.

Для діагностики особливостей особистості нами був використаний тест СМІЛ. Аналіз результатів дослідження за методикою СМІЛ показав, що профілі

переважної більшості досліджуваних працівників банківського відділення мають дуже схожу конфігурацію за окремими шкалами (Додаток Д). Для групи досліджуваних нами були розраховані середні значення по кожній шкалі СМІЛ та побудовано усереднений профіль. Статистичні дані по значенням шкал СМІЛ наведені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3.

Середні показники профілю особистості (за методикою СМІЛ)
(авторська)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	L	F	K	F K
Сере дне	63,3 1	74,3 1	19,7 8	55,6 8	17,6 2	15,0 0	74,3 1	75,6 8	19,9 3	68,3 7	36,1 2	31,6 8	38,0 6	- 6,28
Стд. похи бка	1,64 3	,945	1,62 9	3,12 5	1,53 1	1,31 7	,945	1,38 9	2,82 2	1,44 9	,583	,707	,406	,747
Стд. відхи л.	9,29 598	5,34 873	9,21 687	17,6 8257	8,66 491	7,45 308	5,34 873	7,85 940	15,9 6556	8,20 208	3,29 956	4,00 353	2,29 919	4,22 919
Дисп ерсія	86,4 15	28,6 09	84,9 51	312, 673	75,0 81	55,5 48	28,6 09	61,7 70	254, 899	67,2 74	10,8 87	16,0 28	5,28 6	17,8 86

Середній показник шкал достовірності (шкала L та шкала F) знаходиться в межах від 32 до 36 балів – отже можна говорити про відносну надійність отриманих результатів та позитивне відношення респондентів до процесу дослідження.

Якісний аналіз дозволив зробити наступні висновки (рис.3.9.). Встановлено, що серед досліджуваних до гармонійних особистостей, де різниця між факторами F і K знаходиться в межах від +6 до -6 відноситься лише половина (50,1%) досліджуваних, тоді як решта проявляють більшу напруженість під час тестування (49,9%).

За шкалою «надконтролю» (шкала 1), яка спрямована на виявлення мотиваційної спрямованості на відповідність нормативним критеріям як в соціальному оточенні, так і в сфері фізіологічних функцій свого організму, встановлено показник (63,3), який вказує на відношення (переважно пасивне) до конфліктів, відхід від вирішення проблем, егоцентричність. Наявність такого механізму свідчить також про певну емоційну незрілість респондентів.

Друга шкала (шкала песимізму) відноситься до групи шкал гіпотимного, гіпостенічного кола, характерного для слабкого типу вищої нервової системи. В групі досліджуваних середній результат перевищує 70 балів (74,3), що вказує на акцентуацію досліджуваних (48,1%) по гіпотимному типу.

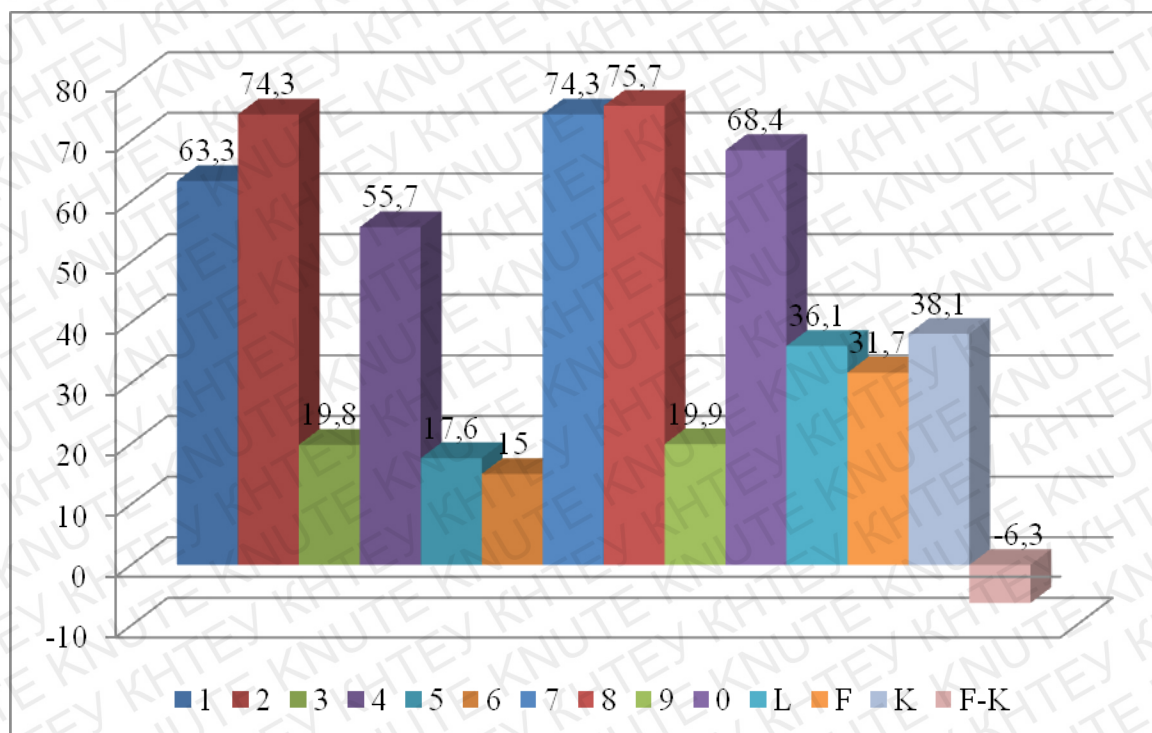


Рисунок 3.9. Середні значення профілю особистості (за методикою СМІЛ) – графічне зображення (авторська)

Таким особистостям властива афіліативна потреба – потреба в розумінні, любові, доброзичливому ставленні – яка ніколи не задовольняється у повній мірі. Також демонструє такі характеристики особистості як схильність до гострого переживання невдач, хвилювання, підвищений рівень почуття провини та невпевненість в собі. Високі показники за 2 шкалою має 43,8% респондентів, що може бути пов'язано із ситуаціями різкого розчарування після пережитої невдачі які демонструють субдепресивні та депресивні реакції на момент тестування.

За третьою шкалою (шкала «емоційної лабільності») встановлено середній бал, який не перевищує 39 балів (середній показник 19,7) та вказує на низьку емоційну лабільність досліджуваних, високу емоційну стійкість, знижений рівень чутливості до впливів середовища, багатством протиріч у власних емоціях.

4 шкала – «шкала імпульсивності» – продемонструвала широкий розкид балів (від 21 до 95), що завадило зробити інтерпретацію за вказаною шкалою. В групі досліджуваних присутні як високі показники (15,5% від кількості респондентів), що вказує на емоційну незрілість, імпульсивність, завищений рівень домагань, нетерпеливість та схильність до ризику. Інша частина продемонструвала низькі показники (34,4%), що вказує на втрату мотивації успіху, конформність, відсутність спонтанності у діях, відсутність лідерських рис та прагнення до незалежності.

За результатами інтерпретації 5 шкали («маскулінності-фемінінності») в групі досліджуваних сирі бали вказують на суто чоловічий стиль статевої поведінки серед чоловіків та відображення жіночності із прагненням до емансипації й самостійності у прийнятті рішень серед жінок.

6 шкала (шкала «ригідності») – вказує на низький рівень стресостійкості, наявність надлишкової тенденції до підкреслення мирних намірів.

7 шкала (шкала «тривожності») – середній бал за цією шкалою становить 74,3 що підтверджує результати інтерпретації за шкалами «1», «2» та «4» щодо невпевненості, конформності, та підвищеної чутливості досліджуваних. Такі люди відзначаються надмірною самокритикою та заниженою самооцінкою.

За шкалою «індивідуальності» (8 шкала) встановлено пікові підвищення до 75,7. Інтерпретація отриманих результатів за шкалою «індивідуальності» вказує на аналітичний склад мислення, схильність до роздумів, здатності до креативності, вибірковості у контактах та відносними труднощами в соціальній адаптації.

За шкалою оптимізму (шкала 9) встановлено низькі показники (19,9 балів), які повторюють результати попередніх шкал щодо зниження рівня оптимізму.

І, нарешті, за останньою шкалою (шкала 0 – «інтроверсії») респонденти набрали підвищені показники, які вказують на пасивність особистості та спрямованість на світ внутрішніх переживань. Також виявлено переживання переважної більшості респондентів стану дезадаптації.

Майже рівно високі піки шкал 7 і 8 виявляють внутрішній конфлікт, що базується на споконвічно суперечливому типі реагування, у якому комбінуються різноспрямовані тенденції – висока пошукова активність і динамічність процесу збудження, з однієї сторони, і виражена інертність, нестійкість, з іншої. Психологічно це проявляється наявністю суперечливого комбінування високого рівня домагань з невпевненістю у собі, високою активністю зі швидким виснаженням, що характерне для неврастенічного паттерну дезадаптації.

3.3. Розроблення програми оптимізації відбору персоналу в приватній компанії

У справжніх економічних умовах плинність персоналу це одне з віянь часу. Безліч компаній регулярно відчують брак кваліфікованих кадрів тієї чи іншої професії, потрібної спеціальності. Хороші працівники, у яких професійна компетентність буде відповідати займаній посаді, у яких особистісні якості будуть сприяти підтримці і створенню в колективі ефективної робочої і доброзичливої атмосфери, обов'язково гарантують успіх підприємству. Помилка або неточність в наборі персоналу можуть спричинити не тільки підвищену плинність персоналу, а також конфліктність, а й призведуть до більших витрат [42].

Політика підприємства по найму і набору персоналу є найважливішою для компанії, так як вона має найважливішу роль для досягнення цілей і місії організації. Ефективна робота кадрів підприємства є найважливішою умовою успішної діяльності будь-якої господарюючої одиниці. В результаті цього набір нових працівників на вільні посади це дуже відповідальна і творче завдання. Її рішення починається з розробки цілого комплексу вимог до майбутнього кандидата, які включають особистісні, професійні, медичні критерії, які можуть формуватися виходячи з обов'язків даного співробітника і опису робочого місця на підприємстві.

Створення ефективної системи набору кадрів передбачає вирішення однієї з найактуальніших проблем управління кадрів. Основою правильного набору

персоналу є обов'язкова наявність об'єктивної інформації про працівника і вимоги до вільної посади з тим, щоб обґрунтовано провести їх з'єднання.

Набір персоналу повинен здійснюватися на науковій основі, відповідно до розроблених принципами управління кадрами:

- підбір працівників здійснюється керівником підприємства або працівником відділу кадрів;
- підбір необхідних кадрів здійснюється, виходячи з виробничого досвіду, професійної підготовки і якостей людини;
- підбір персоналу проводиться, виходячи з певних особливостей фірми і її підрозділів;
- склад всіх функціональних обов'язків може визначатися на підставі досвіду керівника або організаційних документів, під конкретного фахівця [46].

Таким чином, кінцева мета реалізації системи набору персоналу - максимальний збіг очікувань кандидата і підприємства. Світова практика і дослідження показують, що навіть в кращих фірмах вони збігаються не більше ніж в 30% випадків. Чим вище збіг, тим вище ступінь мотивації співробітників і їх придатність брати до уваги інтереси підприємства своєю особистою справою. Тому слід прагнути до максимального збільшення ступеня збігу очікувань. Грамотно організований процес підбору персоналу - перший крок до успіху компанії на ринку. Необхідно підібрати саме таких людей, які гармонійно впишуться в колектив, яким буде цікава робота і близька корпоративна культура компанії.

Для того, щоб знайти рішення поставленої проблеми існує кілька варіантів:

- наявність відкритого механізму, що впливає на репутацію компанії, яка дискримінує кандидатів за віком. Такими механізмами можуть виступати «чорні» списки роботодавців та їх відкрита пропаганда в засобах масової інформації;
- введення заборони на наявність граф, які мають дискримінаційні властивості на робочих сайтах, що посилять контроль над дискримінацією з боку засобів масової інформації, а також рекрутингових агентств;

- квотування робочих місць, яке передбачає утримання певного відсотка працівників конкретного віку. Стимулювання неповної зайнятості для працівників певного віку.

Для того, щоб підсилити ефект саморозвивається компанії необхідно:

- розвивати методи відбору персоналу за допомогою психологічної підтримки. Тобто відкривати ставки для професійних психологів, які супроводжували процес відбору персоналу, могла вести більш глибоке психологічне тестування зі зворотним зв'язком для кандидата без шкоди для його самооцінки. Або давати додаткову психологічну освіту для вже діючих співробітників з метою найбільш об'єктивного проведення процесу відбору.

- Підтримка своєчасної виплати заробітної плати не тільки з метою задоволення базових потреб співробітника і його сім'ї, а й підвищення його загального добробуту.

Висновки до розділу 3

Вивчення особистісних психологічних характеристик банківських працівників ми розпочали з вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК) та встановлення типу інтернальності чи екстернальності. Загалом, проаналізувавши показники РСК, можна говорити про домінування екстернального типу рівня суб'єктивного контролю, тобто, досліджувані працівники приватної компанії характеризуються тенденцією покладати відповідальність за свої вчинки на зовнішні чинники, невпевненістю у своїх можливостях, неврівноваженістю та тривожністю. Лише за шкалою інтернальності в області досягнень отримано високі значення, які вказують на інтернальний тип локус-контролю.

Наступним кроком ми встановити тип спрямованості особистості. В результаті аналізу отриманих результатів нами було встановлено, що на першому місці для досліджуваних працівників банківського відділення стоїть спрямованість на себе (43,8%). Тобто саме ця частина респондентів зорієнтовані на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, мають схильність до суперництва, тривогу, інтравертованість, роздратованість,

прагнення до влади. З незначним відривом на другому місці знаходиться спрямованість на справу (40,6%). Отже саме стільки працівників відділення банку демонструють зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще, орієнтацію на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети. І найменше досліджуваних мають спрямованість на спілкування (15,6%) та характеризуються прагненням підтримувати стосунки з людьми, орієнтацією на спільну діяльність, на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках.

Наступним кроком ми досліджували особливості мотиваційної спрямованості серед персоналу приватної організації. Результати, отримані в ході дослідження допомагають визначити ступінь переваги одного із зазначених мотивів - прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Половина досліджуваних (56,3%) демонструють обидві тенденції. В цілому, досліджуваний персонал організації орієнтований на уникнення невдач. Лише 25% досліджуваних працівників відділення орієнтовані на досягнення успіху, тобто, вони характеризуються прагненням до досягнення поставлених цілей, пошуку задоволення від життя. У 18,8% досліджуваних відзначається мотивація уникнення невдачі, що характеризує прагнення до уникнення труднощів як в загальному в житті, так і в міжособистісних стосунках.

Отже, досліджувана вибірка характеризується в достатній мірі розвиненими комунікативними здібностями, при цьому рівень розвитку організаційних здібностей залишається переважно на низькому рівні. Досліджувані працівники банківського відділення з низьким рівнем характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей. Після проведення якісного аналізу було встановлено, що дуже високий рівень комунікативних здібностей має лише 9,4% досліджуваних, високий – 15,6%, середній – 18,8%, нижче середнього та низький – 31,3% та 25% відповідно. Аналогічний аналіз організаторських здібностей показав, що дуже високий та високий рівень організаторських здібностей має по 12,5% досліджуваних, середній – 3,1%, нижче середнього – 9,4%, а низький рівень – 62,5%.

Дослідження індивідуальних особливостей особистості показало, що профілі переважної більшості досліджуваних працівників банківського відділення мають дуже схожу конфігурацію за окремими шкалами. Встановлено, що серед досліджуваних до гармонійних особистостей, відноситься лише половина (50,1%) досліджуваних, тоді як решта проявляють більшу напруженість (49,9%). За шкалою «надконтролю» встановлено показник (63,3), який вказує на відношення (переважно пасивне) до конфліктів, відхід від вирішення проблем, егоцентричність. Наявність такого механізму свідчить також про певну емоційну незрілість респондентів. В групі досліджуваних середній результат за шкалою песимізму вказує на акцентуацію досліджуваних (48,1%) по гіпотимному типу. Таким особистостям властива афіліативна потреба – потреба в розумінні, любові, доброзичливому ставленні – яка ніколи не задовольняється у повній мірі. Високі показники за шкалою має 43,8% респондентів, що може бути пов'язано із ситуаціями різкого розчарування після пережитої невдачі які демонструють субдепресивні та депресивні реакції на момент тестування.

За шкалою «емоційної лабільності» встановлено середній бал, який вказує на низьку емоційну лабільність досліджуваних, високу емоційну стійкість, знижений рівень чутливості до впливів середовища, багатством протиріч у власних емоціях. «Шкала імпульсивності» продемонструвала широкий розкид балів (від 21 до 95), що завадило зробити інтерпретацію за вказаною шкалою. В групі досліджуваних присутні як високі показники (15,5% від кількості респондентів), що вказує на емоційну незрілість, імпульсивність, завищений рівень домагань, нетерпеливість та схильність до ризику. Інша частина продемонструвала низькі показники (34,4%), що вказує на втрату мотивації успіху, конформність, відсутність спонтанності у діях, відсутність лідерських рис та прагнення до незалежності.

В групі досліджуваних визначено суто чоловічий стиль статевої поведінки серед чоловіків та відображення жіночності із прагненням до емансипації й самостійності у прийнятті рішень серед жінок. За шкалою оптимізму встановлено низькі показники, які повторюють результати попередніх

шкал щодо зниження рівня оптимізму. Шкала «ригідності» вказує на низький рівень стресостійкості, наявність надлишкової тенденції до підкреслення мирних намірів, а шкала «тривожності» підтверджує висновки щодо невпевненості, конформності, та підвищеної чутливості досліджуваних.

Інтерпретація отриманих результатів за шкалою «індивідуальності» вказує на аналітичний склад мислення, схильність до роздумів, здатності до креативності, вибірковості у контактах та відносними труднощами в соціальній адаптації. І за останньою шкалою «інтроверсії» респонденти набрали підвищені показники, які вказують на пасивність особистості та спрямованість на світ внутрішніх переживань. Також виявлено переживання переважної більшості респондентів стану дезадаптації.

Майже рівно високі піки шкал 7 і 8 виявляють внутрішній конфлікт, що базується на споконвічно суперечливому типі реагування, у якому комбінуються різноспрямовані тенденції – висока пошукова активність і динамічність процесу збудження, з однієї сторони, і виражена інертність, нестійкість, з іншої. Психологічно це проявляється наявністю суперечливого комбінування високого рівня домагань з невпевненістю у собі, високою активністю зі швидким виснаженням, що характерне для неврастенічного паттерну дезадаптації.

ВИСНОВКИ

Концепція відбору та найму орієнтована на те, що запорукою досягнення цілей і подальшого розвитку підприємства є своєчасне забезпечення його кваліфікованим персоналом. Найпоширенішими методами відбору є співбесіда, наведення довідок, центри оцінки. Виділяють три основні напрями відбору та найму як науки: відбір і наймання як прикладна наука; відбір і наймання як технологія, для здійснення якої орієнтуються на прагматичну наукову мету; відбір і наймання з теоретичної орієнтацією. Розрізняють активні і пасивні методи набору персоналу. У процесі найму можлива робота з зовнішнім і внутрішнім кадровим резервом. Зовнішній кадровий резерв формується як база даних, що надходять резюме кандидатів, які проходили співбесіду в компанії з відповідною оцінкою за результатами співбесіди, і, в разі вузької спеціалізації ринку, отримання інформації про працюючих в інших компаніях фахівців. Внутрішній кадровий резерв формується в процесі оціночних, атестаційних та навчальних заходів на регулярній основі.

Виділяють спадкові та набуті конкурентні переваги персоналу. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносяться: здатності, темперамент, фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу належать: ділові якості, інтелігентність і культура, характер, ставлення до праці, вміння керувати своїми емоціями, воля, товариськість, комунікабельність, вік та інші. Залежно від вакантної посади, типу організації, її форми власності, можуть здійснюватися не всі етапи або їх послідовність може бути іншою.

У ході нашого дослідження застосовано комплексний підхід, який полягав у поєднанні теоретичного аналізу наукових джерел із емпіричним дослідженням. Емпіричне дослідження проводилося на базі трудового колективу Деснянського відділення №1 публічного акціонерного товариства «Райффайзен Банк Аваль». Вибірку склали 33 працівників відділення, з них 19 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 57 років. Дослідження проводилося у кілька етапів: на першому етапі здійснено теоретичний аналіз вивчення психологічних особливостей відбору

персоналу в приватній компанії; визначено організаційні засади, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено концептуальну модель дослідження психологічних особливостей професійної діяльності, охарактеризовано контингент досліджуваних; на другому етапі здійснено саме емпіричне дослідження; визначено професійно важливі якості; на третьому етапі – розроблено програму оптимізації відбору персоналу в приватній компанії та сформувано висновки.

Проаналізувавши показники рівня суб'єктивного контролю можна говорити про домінування екстернального типу рівня суб'єктивного контролю, тобто, досліджувані працівники приватної компанії характеризуються тенденцією покладати відповідальність за свої вчинки на зовнішні чинники, невпевненістю у своїх можливостях, неврівноваженістю та тривожністю. Лише за шкалою інтернальності в області досягнень отримано високі значення, які вказують на інтернальний тип локус-контролю.

В результаті аналізу отриманих результатів дослідження спрямованості особистості, нами було встановлено, що на першому місці для досліджуваних працівників банківського відділення стоїть спрямованість на себе. З незначним відривом на другому місці знаходиться спрямованість на справу. І найменше досліджуваних мають спрямованість на спілкування.

Наступним кроком ми досліджували особливості мотиваційної спрямованості серед персоналу приватної організації. В цілому, досліджуваний персонал організації орієнтований на уникнення невдач. Лише четверта частина досліджуваних працівників відділення орієнтовані на досягнення успіху, тобто, вони характеризуються прагненням до досягнення поставлених цілей, пошуку задоволення від життя. У 18,8% досліджуваних відзначається мотивація уникнення невдачі.

Досліджувані працівники банківського відділення характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей.

Дослідження індивідуальних особливостей особистості показало, що профілі переважної більшості досліджуваних працівників банківського відділення

мають дуже схожу конфігурацію за окремими шкалами. Встановлено, що серед досліджуваних до гармонійних особистостей, відноситься лише половина досліджуваних, тоді як решта проявляють більшу напруженість. За шкалою «надконтролю» встановлено відношення до конфліктів, відхід від вирішення проблем, егоцентричність. За шкалою песимізму відзначається акцентуація досліджуваних по гіпотимному типу. За шкалою «емоційної лабільності» встановлено бал, який вказує на низьку емоційну лабільність досліджуваних, високу емоційну стійкість, знижений рівень чутливості до впливів середовища, багатством протиріч у власних емоціях. «Шкала імпульсивності» продемонструвала широкий розкид балів, що завадило зробити інтерпретацію за вказаною шкалою. В групі досліджуваних присутні як високі показники, що вказує на емоційну незрілість, імпульсивність, завищений рівень домагань, нетерпеливість та схильність до ризику. Визначено суто чоловічий стиль статевої поведінки серед чоловіків та відображення жіночності із прагненням до емансипації й самостійності у прийнятті рішень серед жінок. За шкалою оптимізму встановлено низькі показники, які повторюють результати попередніх шкал щодо зниження рівня оптимізму. Шкала «ригідності» вказує на низький рівень стресостійкості, наявність надлишкової тенденції до підкреслення мирних намірів, а шкала «тривожності» підтверджує висновки щодо невпевненості, конформності, та підвищеної чутливості досліджуваних.

Інтерпретація отриманих результатів за шкалою «індивідуальності» вказує на аналітичний склад мислення, схильність до роздумів, здатності до креативності, вибірковості у контактах та відносними труднощами в соціальній адаптації. І за останньою шкалою «інтроверсії» респонденти набрали підвищені показники, які вказують на пасивність особистості та спрямованість на світ внутрішніх переживань. Також виявлено переживання переважної більшості респондентів стану дезадаптації. Отже, можна говорити про те, що досліджуваний персонал приватної компанії потребує постійного психологічного супроводу, спрямованого на підтримку конкурентоздатного працівника із стійкою психікою, орієнтацією на успіх, спрямованістю на загальну справу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2012. – 832 с.
2. Ахтариева Л. Г., Маннапов Р. Г. Формирование системы стратегического управления развитием человеческих ресурсов в региональной многоотраслевой компании / Л. Г.Ахтариева, Р. Г. Маннапов . – М.: МАКС Пресс, 2009. – 184 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посібн. / Л. В. Балабанова. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
4. Бачурин А. Управление персоналом организации / А. Бачурин // Экономист. - 2012. - № 4. – С. 28-31.
5. Белбин Рэймонд Мередит. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу / Р.Мередит Белбин [пер. с англ. Е.Смолиной]. – 3-е изд. – Лондон [и др.]: Кивитс, 2009. – 240 с.
6. Бизюкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка / И. В. Бирюкова. – М.: Экономика, 2012. – 382 с.
7. Блощинская А. С., Целых Л. А. Особенности управления системой найма и учета персонала в современных условиях / А. С. Блощинская, Л. А. Целых // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2015. – № 27. – С. 186-190.
8. Богацька Н. М. Значення мотивації праці персоналу для досягнення цілей підприємства / Н. М. Богацька, І. О. Демчук // Регіональна економіка. – 2009. – № 6. – С. 11-17.
9. Бондаренко В. В., Уварова К. С. Особенности создания и функционирования кадрового резерва современного предприятия / В. В. Бондаренко, К. С. Уварова // В сб.: Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под общей

редакцией В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалова. – Пенза: Пензенский филиал финансового университета при правительстве РФ, 2014. – С. 3-9.

10. Валиуллина Н.Р. Библиотека: найм персонала: научно-практическое пособие / Н. Р. Валиуллина. – М.: Либерей-Бибинформ, 2010. – 128 с.

11. Вартамян И. П. О работе с персоналом в коммерческом банке / И. П. Вартамян // Деньги и кредит. – 2008. – №10. – с.50-58.

12. Вдовенко В. В. Формування системи підбору та найму персоналу на промисловому підприємстві / В. В. Вдовенко // Управління розвитком. – 2013. – № 23 (163). – С. 94-96.

13. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.

14. Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2015. – 614 с.

15. Виноградський М. Л. Організація праці менеджера: навч. посібн. для студ. екон. вузів / М.Л. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с.

16. Володина Н. А. Оценка эффективности процесса адаптации // Справочник по управлению персоналом / Н. А. Володина. – 2009. - №5 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/310/8234/>

17. Волостных Е.В. Система понятий и анализ методических подходов к оценке кадрового потенциала компании / Е.В. Волостных // Журнал правовых и экономических исследований. - 2011. - № 2. - С. 106-108.

18. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 2-е изд. – Х.: ИНЖЭК, 2005. – 304 с.

19. Галаева Е.В. Эффективность системы управления персонала: учебн. пособ. / Е. В. Галаева, В. П. Голенко. – М. : Изд. РЭА, 2003. – 449 с.

20. Гетьман О. О., Киричок Є. О. Особливості механізму стимулювання персоналу в банківській сфері / О. О. Гетьман, Є. О. Киричок // Бізнесінформ. – 2015. – №4. – С. 279-283.

21. Гетьман О. О. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах / О. О. Гетьман, А. А. Салімов // Молодий вчений. – 2015. – № 5. – С. 12-16.
22. Городнова А. А. Компетенции современного российского менеджера [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2010/04/09/1218179727.pdf>
23. Гэлловэй Л. Операционный менеджмент / Л. Гэлловэй. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
24. Гутковская Е. А. Управление персоналом в организации: монография / Е. А. Гутковская. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2003. – 125 с
25. Данилевич Н. С. Особливості мотивації працівників банку / Н.С. Данилевич, Н.П. Желтова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1(5). – С. 80-86.
26. Жук А.И., Кашель Н.Н. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения. – Минск: Высшая школа, 2012. - 96 с
27. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Академия, 2007. – 251 с.
28. Захарова А. А., Саланова Ю. В., Камалтдинова Р. М. Профиль должности как инструмент подбора персонала и фактор конкурентоспособности современной организации / А. А. Захарова, Ю. В. Саланова, Р. М. Камалтдинова // Вестник УлГТУ. – 2013. - №4. – С. 70-72.
29. Иванова С. В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 272 с.
30. Ивановская Л. В, Свистунов М. В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии / Л. В. Ивановская, М. В. Свистунов. – М.: МИУ, 2012. – 452 с.
31. Ивановская Л. В. Современные взгляды на «кадровый резерв», актуальность его создания и совершенствования / Л. В. Ивановская // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 10-1. – С. 178-183.

32. Иванцевич Д. Ж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом / Д. Ж. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 2012. – 427 с.

33. Казиева Н. Н. Подбор и управление персоналом в структуре предпринимательской деятельности / Н. Н. Казиева // Вестник Донского государственного технического университета. – 2011. – Т. 11. – № 8-2 (59). – С. 1450-1455.

34. Корольчук М. С. Психологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009.- 400с.

35. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів /За заг. ред. М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – С. 400.

36. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Зазимко О.В., Практична психологія / Навчальний посібник для студентів ВНЗ / . – К. :Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 739 с.

37. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами / В. В. Кафидов. – СПб: Питер, 2013. – 208 с.

38. Кебас М. О. Системность эффективной мотивации / М. О. Кебас // Управление персоналом: Украина. – 2010. – № 4. – С. 52-55.

39. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2014. – 368 с.

40. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 301 с.

41. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федоров И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, И. А. Федоров. – М.: Проспект, 2013. – 80 с.

42. Кибанов А.Я. Методология оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом // Кадровик. – 2012. – №12. – С.32-43.
43. Кобьелл К. Мотивация в стиле экшн. Восторг заразите лен / К. Кобьелл. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2011. – 190 с.
44. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібн. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2007. – 224 с.
45. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность / Е. Ф. Коханов. – М.: ГАУ, 2003. – 324 с.
46. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. Н. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
47. Кузьмін О. Є., Колодійчук А. В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом / О. Є. Кузьмін, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.2. – С.313-319.
48. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки: перевод с англ. /Д. Купер, И. Т. Робертсон, Г. Тинлайн. – М.: Вершина, 2005. – 8 с.
49. Ладанов И. Д. Практический менеджмент / И. Д. Ладанов. – М.: «НИКА», 2013. – 157 с.
50. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение. – М.: ИНФРА – М, 2013. – 312 с.
51. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации: Учеб. пособие. – М.: Русская Деловая Литература, 2001. – 387 с.
52. Лихошерстов Е. С. Формирование кадровой политики организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2010. - № 1. - С. 352-357.
53. Лукичева Л. И. Управление персоналом. - М.: Омега-Л, 2011. - 262 с.
54. Мажник Л. О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління / Л. О. Мажник // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2008. – № 4(16). – С. 63-65.

55. Максименко К. С. Переживання негативних психічних станів особистістю: метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / К. С. Максименко. – К.: КММ, 2011. – 184 с.
56. Маннапов Р. Г., Берешева Л. А. Управление человеческими ресурсами в организациях сферы услуг. Научные основы формирования и развития. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 176 с.
57. Масааки И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. – Альпина Паблишер, 2013. – 274 с.
58. Маусов Н. К. Управление карьерой персонала в условиях производства / Н. К. Маусов, М. Н. Кулапов. – М.: Изд. РЭА. 2007. – 366 с.
59. Мироседи С. А., Щедрина А. В. Возможности и недостатки методов оценки персонала // Вопросы экономических наук. - 2012. - № 3 (54). - С. 54-56.
60. Михайлова А. В. Понятие, сущность и виды компетенций при отборе и найме персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_osnovnoy/Mihajlova.pdf
61. Могилевкин Е. А., Новгородов А. С. Нестандартные методы деловой оценки персонала // Управление человеческим потенциалом. - 2011. - № 2. - С. 128-134.
62. Моргулец О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
63. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика. – СПб: Питер, 2005. – 304 с.
64. Мякушкин Д. Е. Отбор и подбор персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://myakushkin.ru/ru/publikaczii/21/otbor-i-podbor-personala.html>
65. Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.
66. Общая психодиагностика. Основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования. / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 304 с.

67. Паладій М. І. Сучасні підходи до мотивації праці банківського персоналу / М. І. Паладій // Банківська справа. – 2010. – № 5. – С. 29 – 31.
68. Пендюрин А.В. Система привлечения, отбора и найма персонала на предприятиях среднего бизнеса // Диспут плюс. - 2012. - № 6. - С. 17-25.
69. Половинко В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография /В. С. Половинко. – М.: Информ–Знание, 2002. – 421 с.
70. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 373-375.
71. Психология: словарь / В. В. Абраменкова и др.; под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
72. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: «Бахрах-М», 2002. – 672с.
73. Робертс Г. Рекрутмент и отбор: подход, основ на компетенциях: учебник: пер. с англ. /Г. Робертс. – М.: НИРРО, 2005. – 3 с.
74. Савельева Т. О. Управление персоналом в современных организациях // Экономист. - 2014. - № 9. – С. 20-21.
75. Савельева В. Управління персоналом: навч. посібн. / Савельева В. – К.: Професіонал, 2005. – 335 с.
76. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібн. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
77. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Менеджмент персонала. – М.: Зевс, 2012. – 354 с.
78. Сардак О. В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств / О. В. Сардак // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8. – Ч. 2. – С. 303-307.
79. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2006. – 350 с.

80. Смагин В. Н. Современные аспекты теории управления трудовыми ресурсами: конспект лекций. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 107 с.
81. Смирнов Б. М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. – М.: ГАУ, 2012. – 284 с.
82. Сухорученко О. В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. - №5 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/07evn513.pdf>
83. Тархов С.В., Миасова Н.С., Шагиева Ю.Р. Моделирование бизнес-процесса подбора сотрудников в системе управления персоналом / Тархов С.В., Миасова Н.С., Шагиева Ю.Р. // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. - 2012. - № 181. - С. 114-118.
84. Татарников А. А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М.: Дело, 2002. – 187 с.
85. Терехов В., Пустовалова А. Автоматизированные системы управления процессом подбора персонала. Обзор [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hrm.ru/avtomatizirovannye-sistemy-upravlenija-processom-podbora-personala-obzor>
86. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: монография /В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 5-е изд. – М.: Дело, 2003. – 270 с
87. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. – М.: Издательство гИППо, 2008. – 228 с.
88. Управление персоналом / Под ред. Г. И. Михайлиной. – М.: Дашков и К, 2012. – 284 с.
89. Управление человеческими ресурсами / Под ред. И. А. Максимцева, Н.А. Горелова. – М.: Юрайт, 2014. – 528 с.
90. Фетіскін Н. П. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп / Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

91. Храмов В. О. Основы управления персоналом: навч.-метод. посібн. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.
92. Циганова Н. М. Система мотивації банківського персоналу: проблеми оцінювання та вдосконалення / Н.М. Циганова // Банківська справа. – 2007. – № 3. – С. 61-63.
93. Шекшня С. В. Управление персоналом: Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2012. – 352 с.
94. Шлендер П. Э. Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 396 с.
95. Шулер Рэндал С. Управление человеческими ресурсами // В кн. «Управление человеческими ресурсами» / Под ред. М. Пула и М. Уорнера. – СПб: Питер, 2002. - С. 163–190.

Додаток А

Описова статистика результатів дослідження рівня суб'єктивного контролю

		УСК_Ио	УСК_Ид	УСК_Ин	УСК_Ис	УСК_Ип	УСК_Им	УСК_Из
N	Валидные	32	32	32	32	32	32	32
	Пропущенные	0	0	0	0	0	0	0
	Среднее	5,0938	5,5938	4,5000	4,6563	4,7500	4,2188	5,7813
	Стд. ошибка среднего	,09375	,20010	,28398	,26794	,24593	,23647	,25294
	Стд. отклонение	,53033	1,13192	1,60644	1,51571	1,39122	1,33765	1,43087
	Дисперсия	,281	1,281	2,581	2,297	1,935	1,789	2,047
	Минимум	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	Максимум	6,00	8,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00

УСК_Ио					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	4,00	3	9,4	9,4	9,4
	5,00	23	71,9	71,9	81,3
	6,00	6	18,8	18,8	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Ид					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	3,00	1	3,1	3,1	3,1
	4,00	5	15,6	15,6	18,8
	5,00	7	21,9	21,9	40,6
	6,00	13	40,6	40,6	81,3
	7,00	5	15,6	15,6	96,9
	8,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Ин					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент

Валидные	2,00	4	12,5	12,5	12,5
	3,00	5	15,6	15,6	28,1
	4,00	7	21,9	21,9	50,0
	5,00	8	25,0	25,0	75,0
	6,00	4	12,5	12,5	87,5
	7,00	3	9,4	9,4	96,9
	8,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Ис					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	7	21,9	21,9	28,1
	4,00	6	18,8	18,8	46,9
	5,00	6	18,8	18,8	65,6
	6,00	7	21,9	21,9	87,5
	7,00	4	12,5	12,5	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Ип					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	5	15,6	15,6	18,8
	4,00	8	25,0	25,0	43,8
	5,00	10	31,3	31,3	75,0
	6,00	4	12,5	12,5	87,5
	7,00	3	9,4	9,4	96,9
	8,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Им					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	10	31,3	31,3	37,5
	4,00	7	21,9	21,9	59,4
	5,00	6	18,8	18,8	78,1
	6,00	6	18,8	18,8	96,9
	7,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

УСК_Из					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	1	3,1	3,1	6,3
	4,00	4	12,5	12,5	18,8
	5,00	5	15,6	15,6	34,4
	6,00	11	34,4	34,4	68,8
	7,00	7	21,9	21,9	90,6
	8,00	3	9,4	9,4	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Додаток Б

Описова статистика дослідження спрямованості особистості

Статистики					
		Басса_Я	Басса_справа	Басса_спілкування	Басса_спрямованість
N	Валидные	32	32	32	32
	Пропущенные	0	0	0	0
	Среднее	10,0625	9,3750	7,1563	1,7188
	Стд. ошибка среднего	,60731	,58845	,50822	,12885
	Стд. отклонение	3,43546	3,32876	2,87491	,72887
	Дисперсия	11,802	11,081	8,265	,531

Басса_Я					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	4,00	1	3,1	3,1	3,1
	5,00	4	12,5	12,5	15,6
	7,00	3	9,4	9,4	25,0
	8,00	2	6,3	6,3	31,3
	9,00	4	12,5	12,5	43,8
	10,00	5	15,6	15,6	59,4
	11,00	2	6,3	6,3	65,6
	12,00	2	6,3	6,3	71,9
	13,00	3	9,4	9,4	81,3
	14,00	2	6,3	6,3	87,5
	15,00	2	6,3	6,3	93,8
	16,00	2	6,3	6,3	100,0
	Итого		32	100,0	100,0

Басса_справа					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	3,00	1	3,1	3,1	3,1
	4,00	1	3,1	3,1	6,3
	5,00	2	6,3	6,3	12,5
	6,00	2	6,3	6,3	18,8
	7,00	3	9,4	9,4	28,1
	8,00	4	12,5	12,5	40,6

9,00	6	18,8	18,8	59,4
10,00	1	3,1	3,1	62,5
11,00	5	15,6	15,6	78,1
12,00	1	3,1	3,1	81,3
13,00	2	6,3	6,3	87,5
14,00	1	3,1	3,1	90,6
15,00	1	3,1	3,1	93,8
16,00	2	6,3	6,3	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Басса_спілкування					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	3,00	1	3,1	3,1	3,1
	4,00	5	15,6	15,6	18,8
	5,00	3	9,4	9,4	28,1
	6,00	7	21,9	21,9	50,0
	7,00	5	15,6	15,6	65,6
	8,00	4	12,5	12,5	78,1
	9,00	1	3,1	3,1	81,3
	11,00	3	9,4	9,4	90,6
	13,00	2	6,3	6,3	96,9
	14,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Басса_спрямованість					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	на себе	14	43,8	43,8	43,8
	на справу	13	40,6	40,6	84,4
	на спілкування	5	15,6	15,6	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Додаток В

**Описова статистика дослідження спрямованості мотивації
досліджуваного персоналу**

Статистики			
		мотивация_балл	мотивация_вектор
N	Валидные	32	32
	Пропущенные	0	0
	Среднее	158,4375	1,9375
	Стд. ошибка среднего	1,82387	,11827
	Стд. отклонение	10,31734	,66901
	Дисперсия	106,448	,448

мотивация_балл					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	135,00	1	3,1	3,1	3,1
	142,00	1	3,1	3,1	6,3
	145,00	2	6,3	6,3	12,5
	149,00	2	6,3	6,3	18,8
	150,00	2	6,3	6,3	25,0
	151,00	1	3,1	3,1	28,1
	152,00	2	6,3	6,3	34,4
	153,00	1	3,1	3,1	37,5
	154,00	3	9,4	9,4	46,9
	158,00	1	3,1	3,1	50,0
	160,00	1	3,1	3,1	53,1
	161,00	1	3,1	3,1	56,3
	162,00	1	3,1	3,1	59,4
	163,00	1	3,1	3,1	62,5
	165,00	3	9,4	9,4	71,9
	167,00	1	3,1	3,1	75,0
	168,00	1	3,1	3,1	78,1
	169,00	2	6,3	6,3	84,4
	171,00	2	6,3	6,3	90,6
173,00	1	3,1	3,1	93,8	
174,00	2	6,3	6,3	100,0	

	Итого	32	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

мотивация_вектор					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	мотивация на успех	8	25,0	25,0	25,0
	обе тенденции	18	56,3	56,3	81,3
	мотивация избегания неудачи	6	18,8	18,8	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Додаток Г

Описова статистика вивчення комунікативних та організаційних здібностей персоналу

Статистики					
		комунікативні_схильності	організаторські_схильності	збіг_комунікативні	збіг_організаторські
N	Валидные	32	32	32	32
	Пропущенные	0	0	0	0
Среднее		11,0938	10,2500	,5781	,5125
Стд. ошибка среднего		,58778	,79818	,02396	,03991
Стд. отклонение		3,32497	4,51521	,13556	,22576
Дисперсия		11,055	20,387	,018	,051

Статистики			
		комунікативні_рівень	організаторські_рівень
N	Валидные	32	32
	Пропущенные	0	0
Среднее		2,5313	2,0313
Стд. ошибка среднего		,22888	,27121
Стд. отклонение		1,29476	1,53422
Дисперсия		1,676	2,354

комунікативні_схильності					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	,00	1	3,1	3,1	3,1
	8,00	4	12,5	12,5	15,6
	9,00	4	12,5	12,5	28,1
	10,00	5	15,6	15,6	43,8
	11,00	5	15,6	15,6	59,4
	12,00	5	15,6	15,6	75,0
	13,00	1	3,1	3,1	78,1
	14,00	1	3,1	3,1	81,3
	15,00	3	9,4	9,4	90,6
	16,00	2	6,3	6,3	96,9
	18,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого		32	100,0	100,0

організаторські схильності					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	4,00	2	6,3	6,3	6,3
	5,00	2	6,3	6,3	12,5
	6,00	4	12,5	12,5	25,0
	7,00	2	6,3	6,3	31,3
	8,00	4	12,5	12,5	43,8
	9,00	6	18,8	18,8	62,5
	13,00	3	9,4	9,4	71,9
	14,00	1	3,1	3,1	75,0
	15,00	2	6,3	6,3	81,3
	16,00	2	6,3	6,3	87,5
	17,00	2	6,3	6,3	93,8
	18,00	1	3,1	3,1	96,9
	19,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого		32	100,0	100,0

збіг комунікативні						
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент	
Валидные	,40	4	12,5	12,5	12,5	
	,45	4	12,5	12,5	25,0	
	,50	5	15,6	15,6	40,6	
	,55	5	15,6	15,6	56,3	
	,60	5	15,6	15,6	71,9	
	,65	1	3,1	3,1	75,0	
	,70	1	3,1	3,1	78,1	
	,75	4	12,5	12,5	90,6	
	,80	2	6,3	6,3	96,9	
	,90	1	3,1	3,1	100,0	
	Итого		32	100,0	100,0	

збіг організаторські					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	,20	2	6,3	6,3	6,3
	,25	2	6,3	6,3	12,5
	,30	4	12,5	12,5	25,0
	,35	2	6,3	6,3	31,3
	,40	4	12,5	12,5	43,8
	,45	6	18,8	18,8	62,5
	,65	3	9,4	9,4	71,9

,70	1	3,1	3,1	75,0
,75	2	6,3	6,3	81,3
,80	2	6,3	6,3	87,5
,85	2	6,3	6,3	93,8
,90	1	3,1	3,1	96,9
,95	1	3,1	3,1	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

комунікативні_рівень					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	низьки1	8	25,0	25,0	25,0
	нижче середнього	10	31,3	31,3	56,3
	середній	6	18,8	18,8	75,0
	високий	5	15,6	15,6	90,6
	дуже високий	3	9,4	9,4	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

організаторські_рівень					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	низкий	20	62,5	62,5	62,5
	нижче середнього	3	9,4	9,4	71,9
	середній	1	3,1	3,1	75,0
	високий	4	12,5	12,5	87,5
	дуже високий	4	12,5	12,5	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Додаток Д

Описова статистика дослідження за методикою СМІЛ

		Статистики					
		Смил_1	Смил_2	Смил_3	Смил_4	Смил_5	Смил_6
N	Валидные	32	32	32	32	32	32
	Пропущенные	0	0	0	0	0	0
	Среднее	63,3125	74,3125	19,7813	55,6875	17,6250	15,0000
	Стд. ошибка среднего	1,64331	,94553	1,62933	3,12587	1,53175	1,31753
	Стд. отклонение	9,29598	5,34873	9,21687	17,68257	8,66491	7,45308
	Дисперсия	86,415	28,609	84,951	312,673	75,081	55,548

		Статистики					
		Смил_7	Смил_8	Смил_9	Смил_0	L	F
N	Валидные	32	32	32	32	32	32
	Пропущенные	0	0	0	0	0	0
	Среднее	74,3125	75,6875	19,9375	68,3750	36,1250	31,6875
	Стд. ошибка среднего	,94553	1,38936	2,82234	1,44994	,58329	,70773
	Стд. отклонение	5,34873	7,85940	15,96556	8,20208	3,29956	4,00353
	Дисперсия	28,609	61,770	254,899	67,274	10,887	16,028

		Статистики	
		K	F_K
N	Валидные	32	32
	Пропущенные	0	0
	Среднее	38,0625	-6,2813
	Стд. ошибка среднего	,40644	,74762
	Стд. отклонение	2,29919	4,22919
	Дисперсия	5,286	17,886

		Смил_1			
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	39,00	1	3,1	3,1	3,1
	42,00	1	3,1	3,1	6,3
	47,00	1	3,1	3,1	9,4
	52,00	1	3,1	3,1	12,5
	57,00	1	3,1	3,1	15,6

58,00	1	3,1	3,1	18,8
59,00	2	6,3	6,3	25,0
61,00	4	12,5	12,5	37,5
62,00	1	3,1	3,1	40,6
63,00	2	6,3	6,3	46,9
64,00	3	9,4	9,4	56,3
65,00	3	9,4	9,4	65,6
66,00	2	6,3	6,3	71,9
67,00	1	3,1	3,1	75,0
69,00	1	3,1	3,1	78,1
70,00	1	3,1	3,1	81,3
73,00	2	6,3	6,3	87,5
76,00	1	3,1	3,1	90,6
78,00	3	9,4	9,4	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Смил_2					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	63,00	2	6,3	6,3	6,3
	65,00	1	3,1	3,1	9,4
	67,00	1	3,1	3,1	12,5
	69,00	1	3,1	3,1	15,6
	70,00	1	3,1	3,1	18,8
	71,00	2	6,3	6,3	25,0
	72,00	3	9,4	9,4	34,4
	73,00	4	12,5	12,5	46,9
	74,00	1	3,1	3,1	50,0
	75,00	2	6,3	6,3	56,3
	76,00	3	9,4	9,4	65,6
	77,00	1	3,1	3,1	68,8
	78,00	2	6,3	6,3	75,0
	79,00	2	6,3	6,3	81,3
	80,00	3	9,4	9,4	90,6
	81,00	1	3,1	3,1	93,8
	83,00	1	3,1	3,1	96,9
	84,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

Смил_3					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	4,00	2	6,3	6,3	6,3
	8,00	2	6,3	6,3	12,5

9,00	1	3,1	3,1	15,6
11,00	2	6,3	6,3	21,9
12,00	1	3,1	3,1	25,0
14,00	1	3,1	3,1	28,1
15,00	3	9,4	9,4	37,5
16,00	1	3,1	3,1	40,6
17,00	1	3,1	3,1	43,8
18,00	1	3,1	3,1	46,9
19,00	1	3,1	3,1	50,0
21,00	3	9,4	9,4	59,4
22,00	1	3,1	3,1	62,5
23,00	1	3,1	3,1	65,6
26,00	5	15,6	15,6	81,3
28,00	1	3,1	3,1	84,4
30,00	1	3,1	3,1	87,5
31,00	1	3,1	3,1	90,6
32,00	1	3,1	3,1	93,8
39,00	2	6,3	6,3	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Смил_4					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	21,00	1	3,1	3,1	3,1
	34,00	2	6,3	6,3	9,4
	37,00	1	3,1	3,1	12,5
	39,00	1	3,1	3,1	15,6
	41,00	1	3,1	3,1	18,8
	42,00	2	6,3	6,3	25,0
	43,00	2	6,3	6,3	31,3
	45,00	1	3,1	3,1	34,4
	48,00	1	3,1	3,1	37,5
	49,00	3	9,4	9,4	46,9
	50,00	1	3,1	3,1	50,0
	52,00	1	3,1	3,1	53,1
	56,00	2	6,3	6,3	59,4
	61,00	1	3,1	3,1	62,5
	63,00	4	12,5	12,5	75,0
	64,00	1	3,1	3,1	78,1
	72,00	1	3,1	3,1	81,3
	73,00	1	3,1	3,1	84,4
	79,00	1	3,1	3,1	87,5
	81,00	1	3,1	3,1	90,6

84,00	1	3,1	3,1	93,8
91,00	1	3,1	3,1	96,9
95,00	1	3,1	3,1	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Смил_5					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	4,00	1	3,1	3,1	3,1
	6,00	1	3,1	3,1	6,3
	7,00	1	3,1	3,1	9,4
	8,00	2	6,3	6,3	15,6
	10,00	2	6,3	6,3	21,9
	11,00	2	6,3	6,3	28,1
	12,00	3	9,4	9,4	37,5
	14,00	1	3,1	3,1	40,6
	15,00	2	6,3	6,3	46,9
	16,00	1	3,1	3,1	50,0
	17,00	3	9,4	9,4	59,4
	19,00	2	6,3	6,3	65,6
	20,00	1	3,1	3,1	68,8
	22,00	1	3,1	3,1	71,9
	23,00	1	3,1	3,1	75,0
	24,00	1	3,1	3,1	78,1
	26,00	2	6,3	6,3	84,4
	31,00	3	9,4	9,4	93,8
	35,00	2	6,3	6,3	100,0
Итого	32	100,0	100,0		

Смил_6					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	,00	1	3,1	3,1	3,1
	5,00	1	3,1	3,1	6,3
	6,00	2	6,3	6,3	12,5
	7,00	1	3,1	3,1	15,6
	9,00	1	3,1	3,1	18,8
	10,00	4	12,5	12,5	31,3
	11,00	4	12,5	12,5	43,8
	12,00	2	6,3	6,3	50,0
	14,00	1	3,1	3,1	53,1
	15,00	3	9,4	9,4	62,5
	18,00	1	3,1	3,1	65,6
	20,00	1	3,1	3,1	68,8

21,00	2	6,3	6,3	75,0
22,00	1	3,1	3,1	78,1
23,00	3	9,4	9,4	87,5
26,00	1	3,1	3,1	90,6
27,00	2	6,3	6,3	96,9
29,00	1	3,1	3,1	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Смил_7					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	63,00	2	6,3	6,3	6,3
	65,00	1	3,1	3,1	9,4
	67,00	1	3,1	3,1	12,5
	69,00	1	3,1	3,1	15,6
	70,00	1	3,1	3,1	18,8
	71,00	2	6,3	6,3	25,0
	72,00	3	9,4	9,4	34,4
	73,00	4	12,5	12,5	46,9
	74,00	1	3,1	3,1	50,0
	75,00	2	6,3	6,3	56,3
	76,00	3	9,4	9,4	65,6
	77,00	1	3,1	3,1	68,8
	78,00	2	6,3	6,3	75,0
	79,00	2	6,3	6,3	81,3
	80,00	3	9,4	9,4	90,6
	81,00	1	3,1	3,1	93,8
	83,00	1	3,1	3,1	96,9
84,00	1	3,1	3,1	100,0	
Итого	32	100,0	100,0		

Смил_8					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	60,00	2	6,3	6,3	6,3
	64,00	1	3,1	3,1	9,4
	65,00	1	3,1	3,1	12,5
	67,00	1	3,1	3,1	15,6
	69,00	2	6,3	6,3	21,9
	70,00	1	3,1	3,1	25,0
	71,00	3	9,4	9,4	34,4
	72,00	1	3,1	3,1	37,5
	73,00	1	3,1	3,1	40,6
	74,00	1	3,1	3,1	43,8

75,00	1	3,1	3,1	46,9
77,00	2	6,3	6,3	53,1
78,00	2	6,3	6,3	59,4
79,00	1	3,1	3,1	62,5
80,00	4	12,5	12,5	75,0
82,00	1	3,1	3,1	78,1
83,00	2	6,3	6,3	84,4
84,00	1	3,1	3,1	87,5
85,00	1	3,1	3,1	90,6
87,00	1	3,1	3,1	93,8
89,00	2	6,3	6,3	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

Смил_9					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	6,00	2	6,3	6,3	6,3
	7,00	2	6,3	6,3	12,5
	8,00	2	6,3	6,3	18,8
	9,00	3	9,4	9,4	28,1
	10,00	1	3,1	3,1	31,3
	11,00	1	3,1	3,1	34,4
	14,00	1	3,1	3,1	37,5
	15,00	1	3,1	3,1	40,6
	16,00	1	3,1	3,1	43,8
	17,00	4	12,5	12,5	56,3
	18,00	2	6,3	6,3	62,5
	20,00	2	6,3	6,3	68,8
	21,00	1	3,1	3,1	71,9
	22,00	1	3,1	3,1	75,0
	23,00	2	6,3	6,3	81,3
	24,00	1	3,1	3,1	84,4
	25,00	1	3,1	3,1	87,5
	28,00	1	3,1	3,1	90,6
	53,00	1	3,1	3,1	93,8
	69,00	1	3,1	3,1	96,9
71,00	1	3,1	3,1	100,0	
Итого		32	100,0	100,0	

Смил_0					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	53,00	1	3,1	3,1	3,1
	55,00	1	3,1	3,1	6,3

57,00	1	3,1	3,1	9,4
58,00	1	3,1	3,1	12,5
59,00	1	3,1	3,1	15,6
60,00	1	3,1	3,1	18,8
61,00	2	6,3	6,3	25,0
63,00	1	3,1	3,1	28,1
64,00	1	3,1	3,1	31,3
65,00	2	6,3	6,3	37,5
66,00	2	6,3	6,3	43,8
67,00	1	3,1	3,1	46,9
68,00	1	3,1	3,1	50,0
69,00	2	6,3	6,3	56,3
71,00	3	9,4	9,4	65,6
72,00	1	3,1	3,1	68,8
73,00	3	9,4	9,4	78,1
75,00	1	3,1	3,1	81,3
77,00	1	3,1	3,1	84,4
78,00	2	6,3	6,3	90,6
81,00	1	3,1	3,1	93,8
84,00	1	3,1	3,1	96,9
85,00	1	3,1	3,1	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

L					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	30,00	2	6,3	6,3	6,3
	31,00	2	6,3	6,3	12,5
	32,00	3	9,4	9,4	21,9
	33,00	1	3,1	3,1	25,0
	34,00	3	9,4	9,4	34,4
	35,00	1	3,1	3,1	37,5
	36,00	1	3,1	3,1	40,6
	37,00	5	15,6	15,6	56,3
	38,00	3	9,4	9,4	65,6
	39,00	8	25,0	25,0	90,6
	40,00	2	6,3	6,3	96,9
	41,00	1	3,1	3,1	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

F					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	24,00	1	3,1	3,1	3,1

26,00	1	3,1	3,1	6,3
27,00	3	9,4	9,4	15,6
28,00	1	3,1	3,1	18,8
29,00	3	9,4	9,4	28,1
30,00	6	18,8	18,8	46,9
31,00	4	12,5	12,5	59,4
32,00	2	6,3	6,3	65,6
33,00	1	3,1	3,1	68,8
34,00	2	6,3	6,3	75,0
35,00	1	3,1	3,1	78,1
36,00	1	3,1	3,1	81,3
37,00	2	6,3	6,3	87,5
38,00	2	6,3	6,3	93,8
39,00	2	6,3	6,3	100,0
Итого	32	100,0	100,0	

К					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	33,00	1	3,1	3,1	3,1
	35,00	4	12,5	12,5	15,6
	36,00	4	12,5	12,5	28,1
	37,00	4	12,5	12,5	40,6
	38,00	5	15,6	15,6	56,3
	39,00	4	12,5	12,5	68,8
	40,00	5	15,6	15,6	84,4
	41,00	3	9,4	9,4	93,8
	42,00	2	6,3	6,3	100,0
	Итого	32	100,0	100,0	

F_K					
		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	-13,00	2	6,3	6,3	6,3
	-12,00	1	3,1	3,1	9,4
	-11,00	2	6,3	6,3	15,6
	-9,00	7	21,9	21,9	37,5
	-8,00	4	12,5	12,5	50,0
	-6,00	2	6,3	6,3	56,3
	-5,00	4	12,5	12,5	68,8
	-4,00	3	9,4	9,4	78,1
	-3,00	2	6,3	6,3	84,4
	-1,00	3	9,4	9,4	93,8
	2,00	1	3,1	3,1	96,9

5,00	1	3,1	3,1	100,0
Итого	32	100,0	100,0	