

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ
ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМ С Т В А**

(на прикладі ТОВ «Торговий дім «Регіна»»)

Студента 2 курсу, 5 м групи
Спеціальності «053:Психологія»
Спеціалізація «Психологія»

Каратчука О.В.

Науковий керівник
Доктор психол. наук, професор

Полунін О.В.

Науковий консультант
Канд. психол. наук, доцент

Старик В.А.

Гарант освітньої програми
Доктор психол. наук, професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

КИЇВ - 2018

Ю З Д І ЛІСНИЙ П С ИХОСНХ

ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Сутність, принципи та психологічні особливості процесу відбору працівників

Якість трудових ресурсів підприємства тим вища, чим більша частка працівників, що забезпечують високу продуктивність праці, тобто персоналу високої кваліфікації. Тому в сучасних умовах значно зростає значущість та рівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку.

Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням економіки підприємства, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів. Ґрунтуючись на засадах системного підходу підбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів [11]. З навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудові, інформаційні), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал (рис.1.1).

У результаті аналізу існуючих підходів до трактувань персоналу підприємства встановлено їх значне різноманіття та визначено, що найбільш

підприємства. Шляхом корегування кількісних (залучення нових працівників, скорочення існуючих) та якісних (підвищення кваліфікації наявних працівників, залучення нових працівників необхідної кваліфікації) характеристик існуючого персоналу новим вимогам відбувається формування необхідного для вирішення нових завдань персоналу.

У результаті аналізу існуючих підходів науковців до виділення окремих етапів процесу відбору персоналу [4; 5] не виявлено значних розбіжностей. Це дозволило виділити такі етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата; пропозиція роботи; затвердження на посаді (рис. 1.2)



Рис. 1.2. Процесний підхід до підбору персоналу

На першому етапі, коли виникає або усвідомлюється потреба у працівниках певної професії та кваліфікації здійснюється робота з планування потреби в персоналі. Прийом на роботу починається з детального визначення потреб організації та формування основних вимог до кандидата. Менеджер, який проводить відбір персоналу, розробляє критерії оцінки

ділових та особистісних якостей кандидатів у залежності від посади чи місця роботи. До основних загальних критеріїв відносять такі як кваліфікацію, досвід роботи, вік та стан здоров'я [6].

Далі менеджеру необхідно визначити методи пошуку кандидатів. У сучасній теорії та практиці управління персоналом виділяють активні та пасивні методи набору персоналу. Вибір тих чи інших методів зумовлений співвідношенням попиту на робочу силу та пропозиції на ринку праці – активні методи застосовують у разі перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією; пасивні – перевищення пропозиції на ринку праці над попитом на робочу силу.

У залежності від чисельності персоналу проблема його підбору вирішується індивідуально. Існує два основні види джерел підбору персоналу – внутрішні та зовнішні.

До джерел зовнішнього набору належать такі: державні центри зайнятості, регіональні біржі праці; комерційні, в тому числі міжнародні підприємства та організації із працевлаштування; система контрактів підприємства з навчальними закладами; публікація оголошень у пресі, через радіо, телебачення; ярмарки вакансій, які організуються підприємствами для випускників навчальних закладів всіх рівнів. Серед внутрішніх джерел підбору персоналу доцільно виділити такі, що пов'язані з заміщенням вакансій, а саме: підготовка своїх працівників на підприємстві; просування по службі своїх працівників; пряме звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих; регулярне інформування всього колективу про вакансії, які виникають [2; 5].

Наступний етап процесу підбору персоналу починається з аналізу списку кандидатів із точки зору їх відповідності вимогам. Значне різноманіття сучасних методик оцінки та відбору кадрів дозволяє керівництву здійснити формування персоналу відповідно різним стратегіям розвитку підприємства.

застосовують, якщо мова йде про професіоналів, що володіють рідкісною спеціальністю, або винятковим рівнем майстерності.

4) Прелімінарінг – особливість способу полягає в тому, щоб залучати до роботи здібних студентів і молодих фахівців після закінчення навчання з перспективою подальшого працевлаштування [6].

На даний час не існує універсального способу підбору персоналу. Тому при виборі способу пошуку необхідно виходити з позиції і посади, з положення справ підприємства, з терміновості вакансії і ситуації на ринку праці.

1.2. Погляди вітчизняних та зарубіжних вчених на психологічні особливості відбору працівників

Формування змісту й сутності поняття «рекрутинг» стало предметом досліджень багатьох українських і зарубіжних науковців. На сьогодні є багато теоретичних праць стосовно формування сучасного понятійного апарату підбору персоналу. Хоча дискусійним залишається визначення змісту поняття «рекрутинг», яке утотожують із «підбором персоналу». Якщо звернутися до англо-російського словника, то рекрутинг визначено як набір новобранців [12, с. 270].

Так, з одного боку, рекрутинг – процес створення бази даних кадрів, з іншого боку – це створення процедури залучення та первинного підбору, а з третього – бізнес-процес. Спільним для всіх визначень є процес відбору та підбору персоналу. Питання уточнення змісту понять «підбір» та «відбір» персоналу є доволі дискусійним (табл. 1.1) [12, с. 270].

Якщо звернутися до словника, то підбір і набір кадрів – це одна з основних функцій управлінського циклу, яку виконує керівний орган підприємства [12, с. 96]: «Щодо відбору персоналу, то за змістом його розглядають як частину процесу наймання персоналу, пов'язану з виокремленням одного або кількох кандидатів на вакантну посаду серед усіх

претендентів.» Відбір кандидата потрібно розглядати як процес відбору когонебудь за встановленими критеріями із загальної кількості працівників, які відповідають параметрам [12, с. 226]: «Поняття «відбір персоналу» – це процес відбору кандидатів з необхідними кваліфікаціями для заповнення позицій на підприємстві» [19, с. 62].

Таблиця 1.1.

Основні поняття до розкриття змісту категорії «відбір персоналу»

Автор	Визначення
Аллін О.Н., Сальнікова Н.І. [19, с. 23]	Система доцільних дій із залучення на роботу кандидатів, які мають якості, потрібні для досягнення цілей підприємства
Єгоршин А. П. [20, с. 49]	Процес відбору відповідних кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на біржі праці та на підприємстві
Грехем Х.Т., Беннетт Р. [21, с. 292]	Перший етап процесу заповнення вакансій включає вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур, установлення контактів з цими претендентами та отримання від них заповненої анкети вступника на роботу
Лухманова А. Сидорова А. [22, с. 4]	Метод вибору найбільш відповідного кандидата на певну посаду в підприємстві
Самігін С.І., Столяренко Л.Д. [23, с. 211]	Створення необхідного резерву кандидатів на всі посади та спеціальності, з яких організація відбирає найбільш відповідного працівника
Розанова В.А. [24, с. 374]	Процедура, що дає можливість створити резерв потенційних кандидатів для ряду посад, які планує сфера праці

Щокін Г. [25, с. 803]	З'ясування психологічних і професійних якостей людини з метою визначення їх відповідності щодо виконуваної роботи
Аллін О.Н., Сальнікова Н.І. [19, с. 23]	Система доцільних дій із залучення на роботу кандидатів, які мають якості, потрібні для досягнення цілей підприємства
Єгоршин А. П. [20, с. 49]	Процес відбору відповідних кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на біржі праці та на підприємстві

У словнику: [36, с. 253] «термін «відбір персоналу» розглядається як один із процесів рекрутингу, але ця думку не простежується в науковій літературі, оскільки більшість авторів керуються виключно своїм тлумаченням».

Отже, аналіз понять «відбір» та «підбір» персоналу, показав, що вони дуже різняться певним набором дій. Розглянемо різницю цих понять (табл. 1.2.)

Як свідчить порівняльна таблиця, сутність дій обох понять принципово різна. Таким чином, ототожнювати ці поняття неправомірно, адже вони принципово різняться за своїм змістом. Дані поняття є елементами етапів рекрутингу персоналу.

Таблиця 1.2

Порівняльний аналіз ключових дій підбору та відбору персоналу

Підбір персоналу	Відбір персоналу
Система доцільних дій щодо залучення кандидатів	Заходи та дії щодо виявлення відповідності кандидата
Процес відбору відповідних кандидатур	Процес раціонального вибору кандидата

Етап процесу заповнення вакансій	Процес вивчення якостей кандидата
Метод вибору кандидата	Процес оцінювання претендента
Створення резерву кандидатів	Виділення претендентів
Процедура створення резерву	Оцінювання якостей претендента
Визначення якостей претендента	Оцінювання кандидатів

Так, спочатку рекрутер отримує замовлення від підприємства-замовника, потім аналізує кадровий ринок, складає список потенційних кандидатів – реалізує підбір кандидатів, проводить набір за цими заявками, відсіювання за допомогою спеціальних методик, а далі вже відбір кандидата та представлення його замовникові. Цим питанням частково займалися такі науковці: «О. Свергун [29], В. В. Репін [40], Є. Г. Єліферов [24], С. В. Шекшня [26]». Залучення персоналу – це бізнес вищого керівництва, тому що займає значну частину бюджетного часу першого керівника [26]. Перевтілення працівників на ключову виробничу силу сучасної економіки перекладає вантаж відповідальності за якість персоналу підприємства на його першого керівника, що може задовольнятися делегуванням цього процесу відділу людських ресурсів. Можна зробити висновок, що, завдяки комунікаційним процесам, залучаючи на підприємство якісний склад персоналу, керівник впливає на саму вартість підприємства. Тому саме якісний підбір персоналу, саме вміння залучати людей визначає подальший розвиток бізнесу.

Здійснення процесу підбору персоналу потребує певної послідовності дій. Так, наприклад, спочатку рекрутер отримує замовлення, потім аналізує

кадровий ринок (шукає потенційного працівника, використовуючи відповідні методи), далі відбувається процес набору, відсіювання й безпосередній відбір кандидата. Подібно до бізнес-процесу, на вході рекрутер одержує замовлення, на виході – надання працівника клієнтові. Під час здійснення бізнес-процесу підбору персоналу визначають певний кадровий склад. Правильний вибір кандидата може допомогти збільшити продуктивність праці, прибуток і підвищити мотивацію й лояльність працівників. У свою чергу, неправильний вибір може призвести до високої плинності кадрів (звідси нестабільність, зниження прибутковості та ін.) або недостатньої компетентності працівників, що також впливає на процес виробництва, а звідси неприбутковість, низька конкурентоспроможність тощо.

Проблеми підбору персоналу висвітлено в багатьох джерелах, проте єдиної точки зору щодо визначення поняття «підбір персоналу» не існує, що й обумовило мету дослідження. Підходи до визначення поняття «підбір персоналу» наведено в (табл. 1.3).

Таблиця 1.3.

Наукові трактування поняття «підбір персоналу»

Автори	Визначення
Виноградський М. Д. [21, с.168]	виконання дій служби персоналу для залучення на посаду кандидатів, які мають якості, необхідні для роботи
Сторшин О. П. [42, с. 49]	процес відбору кандидатів на вакантні робочі місця, виходячи з належного резерву кадрів служби зайнятості та на підприємстві
Карпов О. В. [43, с. 270]	комплекс заходів, що спрямовані на виділення осіб, які за своїми психологічними та фізіологічними якостями, станом здоров'я найбільш придатні до навчання та трудової діяльності за конкретною професією
Кібанов А.	перелік дій, спрямованих на залучення кандидатів,

13. М е т о д о л о г і ч н и й і н с т р у м е н т а р і й о ц і н к и п с и х о л о г і ч н и х о с о б л и в о с т е й в і д б о р у п р а ц і в н и к і в

Методи оцінки являють собою спосіб збору інформації про відповідність претендента вимогам, що пропонуються до посадової особи, здатності реалізувати встановлені повноваження, виконати певні обов'язки, а також спосіб оцінки потенціалу претендента, його якостей, зафіксованих у моделі оцінки.

При прийнятті рішення про застосування методів при відборі кандидатів необхідна їх попередня перевірка на валідність та надійність.

Валідність методів, що використовуються при відборі, означає, що застосовувані методи дійсно дають можливість оцінити наявність у кандидатів якостей, що відповідають вимогам посади та підприємства, і дозволяють домогтися найкращих результатів при прийнятті рішення про прийом на роботу. Перевірити валідність методу можна за допомогою експертних оцінок, за допомогою співставлення отриманих з його допомогою результатів з результатами, що були отримані при використанні інших методів.

Надійність методів відбору означає, що вони дозволяють одержувати стійкі результати, вільні від випадкових помилок. Перевірку методу на надійність можна здійснити, повторно оцінюючи тих самих кандидатів, використовуючи різні варіанти того самого методу (наприклад, форма А і форма В), використовуючи статистичні методи.

Найбільш розповсюдженими методами оцінки кандидатів на вакантну посаду є:

- тестування;
- відбіркові іспити;
- оцінні іспити;
- групові методи відбору (групові дискусії, ділові ігри, вправи на рішення проблем і аналіз конкретних ситуацій, рольові ігри);

- співбесіди.[53]

Необхідність використання комплексу різних методів при відборі пов'язана з тим, що жоден із пропонованих методів окремо не дає вичерпної інформації, на підставі якої можна було б прийняти вірне рішення про прийом на роботу. Тільки доповнюючи результати, отримані за допомогою одного методу, даними, зібраними за допомогою інших методів, можна розраховувати на те, що відібрані працівники будуть максимально відповідати встановленим критеріям відбору.

Тести загальних здібностей у даний час одержали саме широке застосування в різних сферах людської життєдіяльності: за допомогою тестів здійснюють відбір персоналу у промислових підприємствах, державних установах, у комерційних організаціях і т.д. [53]

При оцінці кандидатів використовують тести для одномірного і багатофакторного дослідження здібностей.

Багатофакторні методи являють собою набір тестів, що дають оцінку здібностей кандидатів за рядом показників, потенційно пов'язаних з роботою по наявній вакансії.

Види тестів, що застосовуються в процесі відбору персоналу, наведено у табл. 1.5.

Останнім часом до тестів ставляться досить обережно, і їх використання для цілей професійного відбору викликає часто серйозну критику, оскільки в ряді випадків вони не виконують основної функції – прогноз рівня майбутньої професійної успішності кандидата. Проте, тести ефективно вирішують задачу відсіювання в процесі відбору. При використанні тестів у процесі відбору мова повинна йти не про те, щоб за їх допомогою відібрати кращих працівників, а про те, щоб відсіяти тих, хто не відповідає мінімальним вимогам посади. [53]

Види тестів, що застосовуються в процесі відбору персоналу[53]

	Назва методики	Ціль тестування
1	Методика «Оперативна пам'ять»	Для вивчення короткочасної пам'яті в тих випадках, коли вона несе основне функціональне навантаження
2	Методика «Пам'ять на образи»	Для визначення образної пам'яті
3	Тест Шульце («Червоно-чорна таблиця»)	Для оцінки переключення уваги
4	Методика Мюнстерберга	Для визначення вибірковості уваги
5	Методика «Складні аналогії»	Для оцінки логічного мислення
6	«Шкала прогресивних матриць» Равена	Для вивчення логічності мислення
7	Опитувальник К. Леонгарда – Г. Шмішика	Для виявлення напрямків характеру
8	Тест Кеттела	Оцінка виразності 16 особистісних рис, запропонованих Кеттелом як модель структури особистості (доброзичливість, інтелект, домінантність, безтурботність та ін.)

9	Тест міжособистісних відносин Лірі	Оцінка взаємодії особистості з оточенням, формування ідеальних образів «Я» і найближчого оточення. Виявлення внутрішніх конфліктів, пов'язаних з самореалізацією особистості
10	Тест-опитувальник К. Томаса (діагностика реагування на ситуації конфлікту)	Оцінка типу поведінки особистості у конфліктній ситуаціях по п'ятьох узагальнених типах: суперництво, запобігання конфлікту, компроміс, співробітництво, пристосування.
11	Диференційно-діагностичний опитувальник Клімова	Оцінка відповідності професійних схильностей особистості по п'ятьох сферах діяльності: людина – техніка, людина – знакова система, людина – художній образ, людина – природа, людина – людина.
12	Колірний тест Люшера	Діагностика психофізичного стану особистості, розробка характеристик, що можуть бути використані для побудови психологічного портрету.

Оцінні іспити використовуються з метою перевірки наявних умінь і навичок – здатності виконання операцій, швидкості і якості їхнього виконання. Наприклад, за допомогою цього методу можна перевірити рівень роботи з певними комп'ютерними програмами. Можна також оцінювати: швидкість і якість роботи із застосуванням певних технічних засобів, устаткування; вміння діагностувати і якісно виконувати ремонтні роботи;

встановити рівень володіння конкретними інструментами; уміння працювати з певною інформацією і т.д.

Групові методи відбору застосовують тоді, коли є можливість зібрати кандидатів разом, і фахівець, що займається відбором, оцінює їхні переваги і недоліки в процесі використання різних процедур оцінки. Групові методи оцінки широко застосовуються в практиці роботи центрів оцінки.

Використання групових методів при відборі передбачає наявність чітких критеріїв і способів виявлення з їхньою допомогою таких показників, що дозволяють визначати переваги одних кандидатів перед іншими (наприклад, лідерські якості; аналітичні здібності; уміння переконувати; здатність до конструктивної взаємодії з іншими членами групи та ін.). [53]

Так, ефективним методом виявлення комунікативних навичок претендентів є рольові ігри. У такий спосіб, наприклад, можна оцінити уміння працювати з покупцем. У процесі спостереження за претендентом в ході гри можна проаналізувати поведінку претендента у певних ситуаціях.

Розрізняють особисту і групову співбесіду. Особиста співбесіда проводиться з одним кандидатом за спеціально розробленою програмою. Для її розробки можна скористатися загальними рекомендаціями проведення співбесіди. При цьому акцентується увага на виявленні тих характеристик, на які орієнтована дана співбесіда. Цей варіант зустрічається найбільш часто, однак при його використанні варто проаналізувати прийоми, що підвищують об'єктивність оцінки (наявність схем оцінки, система відповідальності і т.д.).

Все більш поширенішими стають нестандартні методи підбору персоналу, які передбачають проведення не зовсім звичайної співбесіди з претендентом. Такі методи мають свої особливості та умови застосування (Дод. Б.) [64].

Ю З Д І Л І А З А Ц І Я Б І Ж І Т Ї В Н Я М Е Т О Д І К Д О С Л І Д Ж Е Н Н Я П С И Х О Л О Г І Ч Н И Х О С О Б Л И В О С Т Е Й В І Д Б О Р У П Р А Ц І В Н И К І В Т О В « Т О Р Г О В И Й Д І М « Р Е Г І Н А »»

2.1. Організація дослідження психологічних особливостей відбору працівників торговельного підприємства

Проведення дослідження психологічних особливостей потрібно проводити згідно мети, системи, визначених критеріїв, принципів та базисів.

Головною метою дослідження є визначення основних психологічних особливостей відбору працівників ТОВ «Торговий дім «Регіна», що відносяться до різних кваліфікаційних категорій. Розмежування працівників за категоріями дозволить більш широко оцінити психологічних аспект відбору персоналу на торговельних підприємствах, що, в подальшому дозволить обрати найбільш раціональний спосіб підбору.

При встановленні критеріїв дослідження повинні бути дотримані наступні вимоги:

- Необхідність і достатність критеріїв: не слід перевантажувати процес дослідження, зайво скорочуючи число можливих опцій та варіацій, необгрунтовано збільшуючи число критеріїв, які використовуються у процесі дослідження;

- Повнота критеріїв: вимога повноти критеріїв, використовуваних при дослідженні, означає, що вони повинні враховувати всі ключові характеристики, важливі для успішної роботи. Неповнота критеріїв аналізу можуть призвести до того, що будуть отримані результати, які не задовольняють організацію за деякими важливими робочими показниками.

- Надійність критеріїв: дослідження на підставі встановлених критеріїв має забезпечити точність і стійкість результатів. Результати, отримані під час аналізу, не повинні бути випадковими.

- Валідність критеріїв: критерії дослідження повинні відповідати змісту роботи та вимогам до посади, що аналізується. Низька валідність критеріїв відбору може стати джерелом помилок.

В рамках дослідження буде проводиться аналіз кандидатів на посаду «адміністратор торговельного залу». Це дозволить оцінити загальні та специфічні психологічні особливості кандидатів, що претендують на роботу у торговельному напрямку.

Для більш об'єктивного аналізу кандидатів на вакантну позицію була сформована професіограма, в рамках якої виділені та деталізовані основні компоненти посади.

Згідно із професіограмою додатково сформована психограма, що включає в себе перелік інструментів для оцінки кандидатів та рівень їх результатів, що потребуються у даній вакантній позиції.

Професіограма та психограма посади «адміністратор торговельної зали» представлені у Дод. Г. та Дод. Д. Згідно

Для цієї категорії працівників буде запропоновано комплекс психологічних методик, що дозволить максимально раціонально оцінити психологічні особливості підбору працівників торговельного підприємства за різними категоріями відповідальності, залученості до робочого процесу, можливості прийняття адміністративних рішень, тощо.

В рамках дослідження за категорією буде залучено 100 кандидатів, що приймуть участь у аналізі психологічних особливостей.

2.2. Обґрунтування методик дослідження психологічних особливостей відбору працівників підприємства

В рамках дослідження буде використовуватися комплекс психологічних методів та інструментів, щоб найбільш широко оцінити можливості працівників за категоріями.

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Климова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина в більшій мірі схильний до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншого - принести користь громадськості, а третій віддає перевагу роботі, націлену на економічний результат. Покладаючись на дану методику онлайн, ви можете дізнатися свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності.

Є.А. Клімов виділяє 5 психотипів особистості:

Людина - природа - такий тип, характерний людям, які прагнуть поліпшити стан навколишнього середовища, тим, хто легко йде на контакт з природою і тваринами. Це садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової промисловості, ветеринари і екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, а також геологи, картографи та метеорологи.

Людина - людина - цей тип, як соціальний, схильний до спілкування, допомоги іншим, взаєморозумінню з аудиторією. Таким людям підходить робота, пов'язана з освітою, вихованням, соціальна діяльність, медицина, правова допомога, журналістика, а також адміністративна робота.

Людина - художній образ - називає таких людей творчими, схильними до художньої, письменницької, музичної та архітектурної діяльності, і т.п. Така особистість може займатися твором чого-небудь або творити твори мистецтва (дизайнер, художник, композитор, письменник або режисер). А так же виконувати і виготовляти (оформлювач, музикант, ювелір, актор і так далі) або ж працювати з творами творчості (реставратор, маляр, шліфувальник, майстер розпису).

Людина - знакова система - цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, бібліотекар, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, історик, математик і тому подібне.

Людина - техніка - визначає цей тип, як людей схильних до технічних видів професій, позначає здатність до виготовлення деталей, техніки, механізмів, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи.

- Оцінка інтелектуальних здібностей за тестом Равена.

Вважається, що тест Равена є одним з найбільш «чистих» способів вимірювання інтелекту, хоча сам Равен говорив про вимірювання здатності до систематизованого мислення. Згодом успішність виконання тесту «Прогресивні матриці» почала інтерпретуватися як показник здатності до нау́чіння на основі узагальнення (концептуалізації) власного досвіду в умовах відсутності зовнішніх вказівок.

Методика призначена для вивчення логічності мислення. Випробуваному пред'являються малюнки з фігурами, пов'язаними між собою певною залежністю. Однією фігури бракує, а внизу вона дається серед 6-8 інших фігур. Завдання випробуваного - встановити закономірність, що зв'яже між собою фігури на малюнку, і на опитувальному аркуші вказати номер шуканої фігури з пропонованих варіантів.

Тест складається з 60 таблиць (5 серій). У кожній серії таблиць містяться завдання наростаючою труднощі. У той же час характерно і ускладнення типу завдань від серії до серії.

- Оцінка комунікативних та організаторських нахилів за КОС-2;.

У будь-якій людській діяльності можна побачити реалізацію сукупності динамічно взаємопов'язаних властивостей та індивідуальних якостей особистості, що забезпечують успішне досягнення поставленої мети. В кожному конкретному виді діяльності проявляються здібності й уміння особистості, якими визначається успішність цієї діяльності та внутрішня, психологічна ціна, яку платить особистість за результати своєї роботи.

У професіях, що за своїм змістом пов'язані з активною взаємодією людини з людиною (або з окремою людиною, або з малими чи великими групами людей), провідними професійно значущими якостями виступають комунікативні і організаторські здібності. Без них не може бути забезпеченим успіх та психологічний комфорт особистості, що виконує такий вид роботи. Основним змістом праці в цих видах професійної діяльності є керівництво колективами людей, навчальна, виховна, культурно-просвітницька робота, побутове обслуговування людей тощо.

Отже, комунікативні і організаторські здібності особистості виступають важливими факторами професіоналізації особистості і є передумовами досягнення її успіху в професіях типу «людина-людина». Тому для вирішення завдань професійної консультації потрібні розробки і використання діагностичних і прогностичних методик виявлення й оцінки психологічних передумов формування комунікативних і організаторських здібностей. Потрібні методики, які були б, з одного боку, зручними у користуванні, а з другого, визначали не лише якісні, а й кількісні параметри обстежуваних психологічних явищ.

- Аналіз емоційно-вольових якостей за тестом Кеттела (187-А).

На основі використання Р. Кеттеллом математично-статистичного аналізу емпіричних даних його дослідження було отримано:

- за результатами факторизації матриць кореляції «L-даних» – 15 факторів індивідуально-типових особливостей людини;
- за результатами кореляції «Q-даних» – 19 надійних факторів, уже відомих з «L-даних», від зовнішніх експертів;
- за результатами кореляції «Т-даних» – 4 фактори, що виділено з даних, отриманих за допомогою застосування опитувальників.

Факторний метод полягає у математичному аналізі кореляцій усередині певної групи емпіричних даних. Фактор – це змінна або параметр, що визначається явищами, що їх насичують. Однак Р. Кеттелл застосовував

факторний аналіз не для впорядкування отриманих даних, а як метод, що дозволяє виявляти основні вихідні властивості особистості. Важливо зазначити, що підпорядковані факторам явища особистості у Р. Кеттелла не ієрархізовані та належать до різних сфер психіки та діяльності. Зокрема, у факторах представлено темпераментні та характерологічні риси, що відображають певну реальну систему узагальнених рис особистості.

Особистість описується Р. Кеттеллом як сукупність первинних особливостей особистості, що визначають її внутрішній зміст і поведінку. Для цього використовуються 16 функціонально незалежних та психологічно змістовних вимірів. Кожен фактор має умовну назву та передбачає стійкий імовірнісний зв'язок між окремими рисами особистості.

На основі якісного та кількісного аналізу змісту особистісних факторів та їхніх взаємозв'язків може бути виділено наступні блоки факторів.

1. Інтелектуальні особливості: фактори В, М, Q1.
2. Емоційно-вольові особливості: фактори С, G, I, O, Q3, Q4.
3. Комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії: фактори А, Н, F, E, Q2, N, L.
4. Адекватність самооцінки: фактор MD.

Р. Кеттелл створював різні модифікації факторних моделей, з різною кількістю факторів, що входять до них. Різні форми 16 PF опитувальника є популярним засобом експрес-діагностики особистості. Вони використовуються за ситуацій, де необхідні знання індивідуально-психологічних особливостей людини. Однак більш відомою стала класична 16-факторна модель. У дослідженні буде використовуватися форма А. Популярний опитувальник для оцінювання індивідуально-психологічних особливостей особистості. Стандартизований багатфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16 PF (версія А) містить 187 питань та оцінює особистість за 16 факторами. Адаптований варіант тесту-опитувальника на російськомовній вибірці розроблено В. Похилько, А. Соловейчиком, А.

唱。

(體 毘 鏞 搏 翎 魏 璩 韞 駁 唱)。

Шмельовим. Тест призначено для обстеження осіб з освітою не нижче 8–9 класів.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ «ТОРГОВИЙ ДІМ «РЕГІНА»»

3.1. Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей відбору працівників ТОВ «Торговий дім «Регіна»»

Для повноцінної оцінки результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей відбору працівників ТОВ «Торговий дім «Регіна»», в першу чергу потрібно розглянути портрет аудиторії, яка приймала участь у відборі на вакантну посаду «адміністратор торгівельної зали».

Аналізуючи структуру учасників за статевими ознаками, потрібно відзначити, що більшість учасників була жіночої статі (72 особи). Інформація представлена у рис. 3.1.

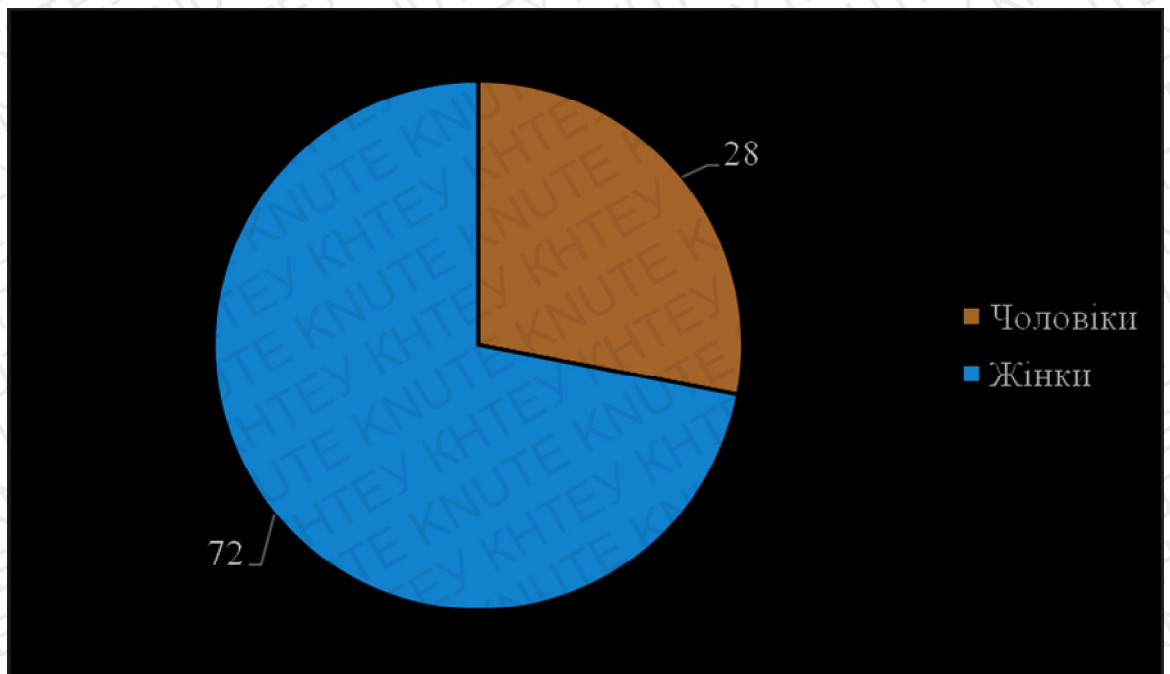


Рис. 3.1. Структура опитаних за статтю

Більша схильність осіб жіночої статі до роботи у галузі торгівлі зумовлена насиченістю комунікативністю, відсутністю фізичних навантажень та динамікою середовища.

Проте, також у відборі приймали участь 28 кандидатів чоловічої статі, що зумовлено бажанням працівників отримати підвищення (у відборі мали право приймати участь працівники категорій «старший касир» та «заступник адміністратора залу»), певний відсоток яких складають особи чоловічої статі.

Наступним етапом аналізу учасників відбору на вакантну позицію «адміністратор торговельної зали» є оцінка кандидатів за віковою ознакою (рис. 3.2.)

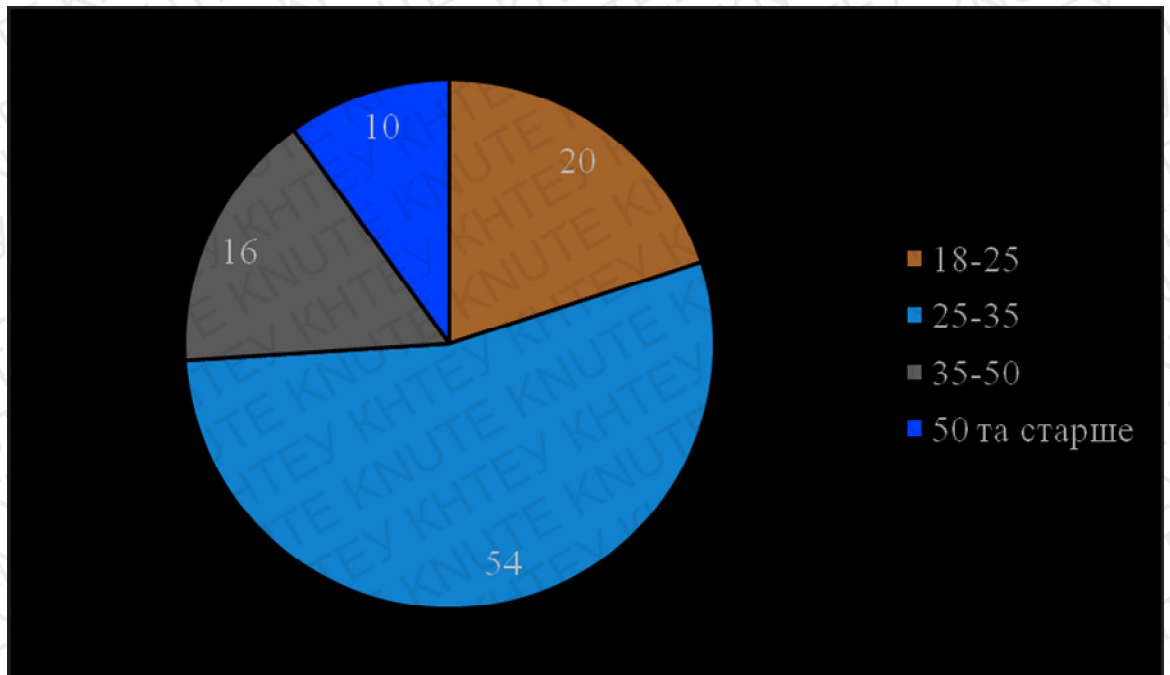


Рис. 3.2. Структура кандидатів за віковою ознакою

Потрібно відзначити, що більша частина учасників відбору є віком від 25 до 35 років. Це зумовлено тим, що саме за цією віковою категорією є особи, що мають певний професійний та особистий досвід та психологічно готові до просування по кар'єрі.

Наступною за величиною є категорія від 18 до 25 років. Це, в більшій мірі, працівники магазинів, що планують просування з менш перспективних

посад та залучені із зовнішніх джерел: сайти з пошуку кандидатів, об'яви, тощо.

Найменшою категорією, що розглядалася в рамках дослідження психологічних особливостей при відборі персоналу на вакантну позицію «адміністратор торгівельної зали» є кандидати віком від 50 років. В більшій мірі ця категорія кандидатів представлена працівниками суміжних напрямків діяльності, що з причини відсутності перспектив та можливості працювати на попередніх місцях роботи (за віковими ознаками, за станом здоров'я, тощо) шукають можливості працевлаштування у напрямку торгівлі.

Наступним етапом оцінки кандидатів є оцінка рівня освіти. Інформація представлена у рис. 3.3.

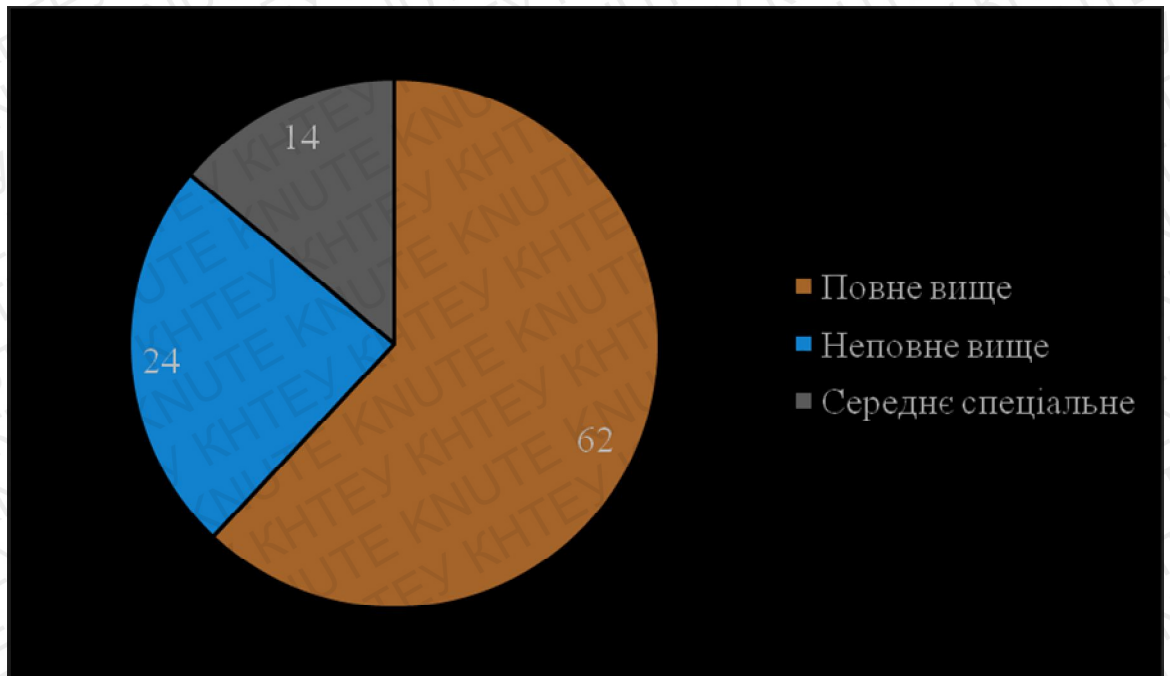


Рис. 3.3. Структура кандидатів за рівнем освіти

Аналізуючи інформацію щодо освітнього рівня кандидатів можливо зробити наступні висновки: найбільшою категорією є кандидати з повною вищою освітою. Це зумовлено рівнем посади, на яку претендують кандидати (керівна посада).

Також, за рівнем освіти можливо визначити кандидатів з неповною вищою освітою (студенти; особи, що не закінчили вищий навчальний заклад)

啁 .

(休 吧 鏽 搏 翮 魏 璩 聶 聶 啁 .

та з середньою спеціальною. Присутність кандидатів з середньою спеціальною освітою зумовлено наявністю претендентів, що планують підвищення до запропонованої вакантної посади «адміністратора торговельної зали».

Наступним етапом аналізу кандидатів на вакантну посаду є оцінка досвіду роботи. Інформація представлена у рис 3.4.

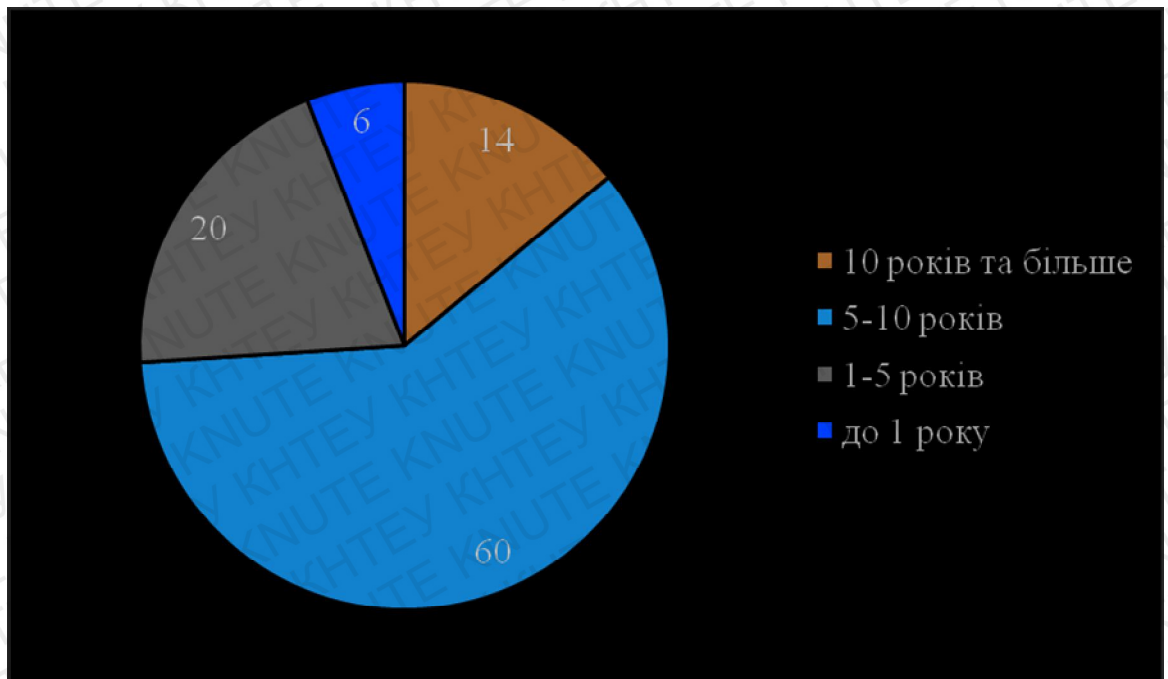


Рис. 3.4. Структура кандидатів за досвідом роботи.

Найбільшою групою за досвідом роботи є кандидати, що працювали від 5 до 10 років. Це дозволяє зробити висновок про високий рівень практичних навичок у кандидатів та їх емоційну та психологічну готовність до посадових обов'язків.

Щодо найменшої групи, то це працівники з досвідом роботи до 1-го року: колишні студенти, працівники торгівлі, що мають намір отримати підвищення.

Останнім етапом аналізу структури кандидатів є дослідження їх досвіду роботи за напрямком діяльності. Інформація представлена у рис. 3.5.

Найбільшою групою кандидатів за напрямком діяльності є торгівля. Це зумовлено тим, що більшість кандидатів є внутрішніми (кандидати з поточної торгівельної мережі) та вузькою спеціалізацією посади.

Наступною групою за розміром є логістика та склади. Це спеціалісти, що у професійній діяльності мали можливість взаємодіяти у сфері, дуже близькій до оточення «адміністратора торгівельної зали».

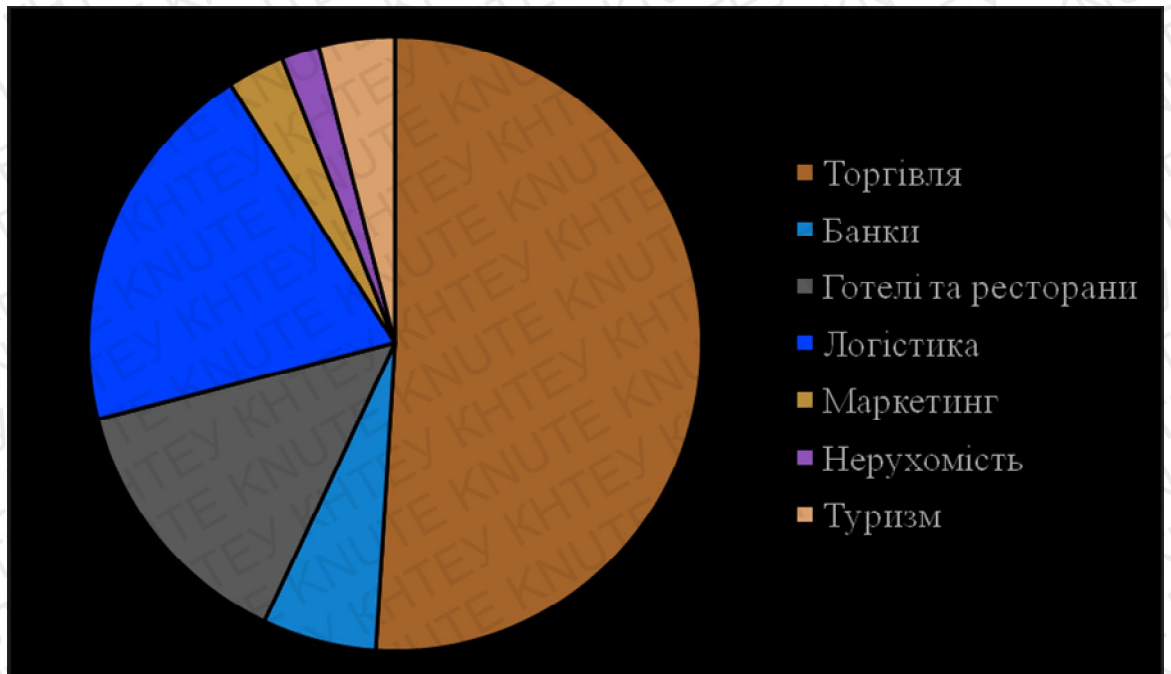


Рис. 3.5 Структура кандидатів, досвід роботи за напрямком діяльності

Загалом, аналізуючи професійні напрямки діяльності кандидатів, потрібно відзначити, що більшість претендентів мають професійний досвід на початкових адміністративних та керуючих посадах.

Наступним етапом проведення емпіричного аналізу результатів дослідження психологічних особливостей відбору працівників ТОВ «Торговий дім «Регіна» є підведення підсумків тестування, що були запропоновані кандидатам у рамках співбесіди.

Першим тестування є тест на здібності та схильності Г. Айзенка.

Показник нейротизму характеризує людину з боку його емоційної стійкості (стабільності). Показник цей також є біполярним і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, які характеризуються надзвичайною емоційною стійкістю, прекрасною адаптованістю (показник 0-11 за шкалою "нейротизм"), а на іншому - надзвичайно знервованій, нестійкій і погано адаптованій тип (показник 14 - 24 по шкалі "нейротизм").

Емоційно стійкі (стабільні) - люди, неохочі до неспокою, стійкі по відношенню до зовнішніх впливів, викликають довіру, схильні до лідерства.

Емоційно нестабільні (нейротичних) - чутливі, емоційні, тривожні, схильні болісно переживати невдачі і засмучуватися з дрібниць.

Щодо результатів тестування за Г. Айзенком, то вони представлені у рис. 3.6.

⊥

Рис. 3.6 Структура відповідей кандидатів за тестом Г.Айзенка.

Відповідно до отриманих даних, та психограми посади «адміністратор торговельної зали» найбільш відповідними кандидатами є сангвініки та холерики, що представляють найбільші групи згідно тестування.

Вибір типів темпераменту відповідно до посади втілений відповідно до професіограми та особистих якостей потенційного співробітника: енергійність, впевненість у собі, цілеспрямованість, дієвість.

Проте, відомо, що не існує «чистого» типу темпераменту, саме тому потрібно відзначити можливість за допомогою тесту Г. Айзенка визначення двох полярних психологічних якостей особистості: «екстраверсія-інтроверсія» та «стабільність-нестабільність». Дані щодо аналізу цих полярних психологічних якостей представлені у рис. 3.7.

Відповідно до аналізу кола Г. Айзенка було визначено, що у середньому кандидат на посаду «адміністратор торговельної зали» є екстравертом зі стабільною психікою. Відповідно до цих даних можливо зробити висновок, що, навіть при несуттєвому відхиленні кола Г. Айзенка у

мислення і уява, уміння переключати і концентрувати увагу, спостережливість.

Наступною категорією, яку можна дослідити через тестування Є.О.Клімова є «Людина-Людина». Предметом праці для представників більшості професій типу «людина-людина» є люди.

Фахівцям у цій галузі доводиться виконувати такі види діяльності: виховання, навчання людей, медичне обслуговування, побутове обслуговування, інформаційне обслуговування, захист суспільства і держави.

Психологічні вимоги професій «людина-людина»:

- прагнення до спілкування, вміння легко вступати в контакт з незнайомими людьми;
- стійке хороше самопочуття при роботі з людьми;
- доброзичливість, чуйність;
- витримка;
- вміння стримувати емоції;
- здатність аналізувати поведінку оточуючих і свою власну, розуміти наміри і настрої інших людей, здатність розбиратися у взаєминах людей, уміння улагоджувати розбіжності між ними, організувати їх взаємодію;
- здатність подумки ставити себе на місце іншої людини, вміння слухати, враховувати думку іншої людини;
- здатність володіти мовою, мімікою, жестами;
- здатність знаходити спільну мову з різними людьми;
- вміння переконувати людей;
- акуратність, пунктуальність, зібраність;
- знання психології людей.

Наступним типом за диференційно-діагностичним опитувальником Є.О.Клімова є «Людина-Художній образ», предметом праці працівників більшості професій цього типу є художній образ, способи його побудови.

Фахівцям у цій галузі доводиться виконувати такі види діяльності: створення, проектування художніх творів, відтворення, виготовлення різних виробів за зразком, розмноження художніх творів у масовому виробництві.

Психологічні вимоги професій «людина-художній образ» включають у себе художні здібності; розвинене зорове сприйняття, спостережливість, зорова пам'ять; наочно-образне мислення; творча уява, знання психологічних законів емоційного впливу на людей.

Передостаннім типом за ДДО Є.О.Клімова є «Людина-Природа». Предметом праці для представників більшості професій типу «людина-природа» є тварини, умови їх зростання, життя та рослини, умови їх зростання.

Фахівцям у цій галузі доводиться виконувати такі види діяльності: вивчати, досліджувати, аналізувати стан, умови життя рослин, вирощувати рослини, доглядати за тваринами, проводити профілактику захворювань рослин і тварин.

Психологічні вимоги професій «людина-природа»:

- розвинену уяву, наочно-образне мислення, хороша зорова пам'ять,

спостережливість, здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори;

- оскільки результати діяльності виявляються після досить тривалого часу, фахівець повинен володіти терпінням, наполегливістю, повинен бути готовим працювати поза колективом, іноді у важких погодних умовах, у бруді і т. і.

Останнім типом за диференційно-діагностичним опитувальником Є.О.Клімова є «Людина-Знакова система». Більшість спеціалістів цього типу виконують обчислення, креслення, схеми, ведуть картотеки, систематизують різні відомості, займаються програмуванням, економікою або статистикою. Більшість професій цього типу пов'язано з обробкою інформації.

Предметом праці для представників більшості професій типу «людина-знакова система» є тексти на рідній або іноземній мовах, цифри, формули, таблиці, креслення, схеми, карти, звукові сигнали.

Психологічні вимоги професій «людина-знакова система» наступні: хороша оперативна і механічна пам'ять, здатність до тривалої концентрації уваги на знаковому матеріалі, хороший розподіл і перемикання уваги, точність сприйняття, уміння бачити те, що стоїть за умовними знаками, посидючість, терпіння, логічне мислення.

Потрібно відзначити, що не існує чистого типу відношення до тієї, чи іншої професійної групи. У кандидатів формуються комплексні групи типів, за якими можливо виділити найбільш впливові, за допомогою яких виділити перспективний напрямок професійного розвитку.

Інформація щодо тестування представлена у рис. 3.8.

!! EMBED Excel.Chart.8¶

Рис. 3.8. Структура відповідей за тестуванням Є.О. Клімова

Відповідно до структури відповідей можливо зробити наступні висновки: загалом, найбільшою категорією є «людина-людина» - категорія, що характеризуються комфортною взаємодією із персоналом. Наступною за величиною є категорія «людина-знакова система» - кандидати комфортно себе відчують працюючи із цифрами та обчислювальними машинами.

Наступним етапом оцінки кандидатів є визначення інтелектуальних здібностей за тестом Равена.

Кандидатам були запропоновані 60 завдань, кожне з яких містило основне зображення, що має певний фон або складові елементи, або фігури, які пов'язані певною залежністю. При цьому у нижньому правому кутку зображення на вистачає одного фрагмента (або елемента). Кандидатам було необхідно встановити залежність, що пов'язує між собою вказані елементи зображення, а потім вибрати серед запропонованих варіантів елемент якого не вистачає в основному зображенні.

Додатково, тестування розділено на 6 груп питань.

У серії А - використаний принцип встановлення взаємозв'язку в структурі матриць. Тут завдання полягає в доповненні відсутньої частини основного зображення одним з наведених в кожній таблиці фрагментів. Виконання

завдання вимагає від обстежуваного ретельного аналізу структури основного зображення і виявлення цих же особливостей в одному з декількох фрагментів. Потім відбувається злиття фрагмента, його порівняння з оточенням основної частини таблиці.

Серія В - побудована за принципом аналогії між парами фігур.

Обстежуваний повинен знайти принцип, відповідно якому побудована в кожному окремому випадку фігура і, виходячи з цього, підібрати відсутній фрагмент. При цьому важливо визначити вісь симетрії, відповідно до якої розташовані фігури в основному зразку.

Серія С - побудована за принципом прогресивних змін у фігурах матриць. Ці фігури в межах однієї матриці все більше ускладнюються, відбувається як би безперервний їх розвиток. Збагачення фігур новими елементами підпорядковується чіткому принципу, виявивши який, можна підібрати відсутню фігуру.

Серія В - побудована за принципом перегрупування фігур в матриці.

Обстежуваний повинен знайти це перегрупування, яке відбувається в горизонтальному і вертикальному положеннях.

Серія Е заснована на принципі розкладання фігур основного зображення на елементи. Відсутні фігури можна знайти, зрозумівши принцип аналізу і синтезу фігур

Час на виконання тесту – 20 хвилин.

Інформація щодо тестування представлена у рис. 3.9

!! EMBED Excel.Chart.8¶ ±

Рис. 3.9 Рівень інтелектуального розвитку учасників за тестом Равена

Відповідно до результатів тестування за прогресивними матрицями Равена потрібно відзначити найбільшу категорію кандидатів з інтелектом вище середнього. Наступні дві категорії за обсягом – кандидати з середнім рівнем інтелекту та з високим рівнем інтелекту.

Позитивною рисою є відсутність кандидатів з дефективним рівнем інтелекту та невелика кількість з низьким рівнем.

Відповідно до професіограми кандидат на посаду «адміністратор торгівельної зали» має мати високий рівень загального інтелекту, перевагу отримують особи із високим рівнем вербальних здібностей. Відповідно до дослідження більшість кандидатів мають ці характеристики.

Наступним етапом аналізу кандидатів на посаду «адміністратор торгівельної зали» є оцінка комунікативних та організаційних нахилів за КОС-2.

Аналіз комунікативних і організаторських здібностей особистості дозволяє виявити їх психологічну структуру, вичленити такі її компоненти, які можуть виступати індикаторами відповідних здібностей.

Для практичного вирішення цих питань було розроблено психодіагностичну профконсультаційну методику КОС-2. В аббревіатурній назві методики відображено її функціональне призначення: перші літери – від слів «Комунікативні і організаторські схильності». Цифра 2 означає, що це є другий варіант методики. Автором цієї методики є український психолог

Борис Федоришин.

Анкетна частина методики КОС-2 пропонує обстежуваному серію запитань, на які можна дати або позитивні, або негативні відповіді, тобто «так» або «ні». Як вже було сказано, відповіді обстежуваного будуються на самоаналізі досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

В програму вивчення комунікативних схильностей введено групу запитань такого змісту:

- а) чи прагне кандидат до спілкування з людьми;
- б) чи має він багато друзів або добрих товаришів;
- в) чи подобається йому знаходитися найчастіше в колі своїх друзів (товаришів), чи він воліє до проведення часу на самоті;
- г) чи швидко звикає він до нових осіб у своєму оточенні, до нового колективу;
- д) як швидко і чи позитивно реагує на прохання друзів, добрих знайомих;
- е) чи подобається йому громадська робота;
- ж) чи легко встановлює контакти з незнайомими людьми;
- з) чи не відчуває дискомфорту при виступах перед аудиторіями слухачів.

Програма виявлення організаторських схильностей кандидатів включає запитання іншого змісту:

- а) швидкість орієнтації в складних ситуаціях;
- б) спритність, ініціативність, наполегливість, вимогливість;
- в) схильність саме до організаторської діяльності;
- г) самостійність, самокритичність;
- д) витримка;
- е) ставлення до громадської роботи;
- ж) товариськість.

На цій основі розроблено також двадцять запитань. Кожне з них певною мірою характеризує організаторські схильності кандидату.

Аналіз даних щодо комунікативних здібностей за тестуванням КОС-2 представлений у рис. 3.10.

!! EMBED Excel.Chart.8¶ 1

Рис. 3.10. Рівень прояву комунікативних схильностей

Аналізуючи рівень комунікативних схильностей кандидатів, потрібно відзначити широкий спектр характеристики: найбільшою категорією є середній рівень комунікативних навичок, якого є достатньо для посади «адміністратор торгівельної зали». Проте є кандидати, які увійшли до груп «високий» та «дуже високий» рівень комунікативних схильностей. Це не негативний показник, проте не основна характеристика кандидатів, на яку звертає увагу рекрутер.

Щодо кандидатів, що увійшли до груп «низький» та «нижче середнього» рівні комунікативних навичок – при позитивних показниках за іншими тестами та професійними досягненнями мають можливість на розгляд їх як відповідних до посади.

Наступним етапом аналізу кандидатів за КОС-2 є аналіз їх організаційних

поведінки • • Н • Боязкість • 5 • Сміливість • • І • Жорсткість • 3 • Чутливість •
 • L • Довірливість • 4 • Підозрілість • • М • Практичність • 5 • Мрійливість • •
 Продовження табл. 3.1.

Н • Прямолинійність • 6 • Дипломатичність • • О • Спокій • 4 • Тривожність • •
 Q1 • Консерватизм • 2 • Радикалізм • • Q2 • Конформізм • 2 • Нонконформізм •
 • Q3 • Низький самоконтроль • 7 • Високий
 самоконтроль • • Q4 • Розслабленість • 4 • Напруженість • •

Відповідно до тестування потрібно відзначити, що у середньому кандидати, відповідно до професіограми, мають відповідний перелік характеристик та повністю відповідають потребам.

Проте, потрібно зазначити, що використання лише тестування, як інструменту вибору кандидатів на посади не є раціональним. В першу чергу потрібно звернути увагу на наявний досвід у кандидата, рекомендації, надані з попередніх місць роботи та навички, якими володіє кандидат.

Тестування, в свою чергу, має можливість доповнити основні процедури відбору кандидатів та визначити явних лідерів, які будуть запропоновані на заміщення вакантної позиції.

3.2. Практичні рекомендації щодо психологічних особливостей відбору працівників на підприємстві

Враховуючи теоретичні положення та досягнення вітчизняної науки у питаннях психології праці, проведене тестування та оцінку загальної процедури відбору кандидатів, потрібно зазначити, що основними методичними підходами до психологічних досліджень з метою профвідбору треба вважати:

- 1) вивчення цілісної особистості;
- 2) дослідження динамічних сторін особистості;
- 3) порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних і екстремальних режимах (відбираючи за професіями, які пов'язані з великою нервово-емоційною напруженістю);
- 4) спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для цього виду трудової діяльності, серед багатьох індивідуальних психологічних відмінностей варто вибирати найстійкіші, здебільшого із консервативно біологічною основою. Такою основою є фізіологічні особливості людини, тобто основні властивості нервової системи або вищої нервової діяльності, зокрема три основні параметри нервової системи: сила, рухливість, урівноваженість.

Критерії психологічного відбору визначають у зв'язку з конкретними особливостями тих професій, стосовно яких відбувається відбір.

Досліджувати професійну придатність допомагає професіограма, а зокрема психологічна її частина — психограма. У професіограмах зазначено вимоги до стану здоров'я працівника, до його здатності протистояти впливу середовища, в якому виконується професійна діяльність (у зв'язку з цим формують вимоги і до фізичної підготовленості). Психограма визначає

"центр тяжіння" професії стосовно навантаження на психофізіологічні функції і вимоги до особистісних рис працівника-спеціаліста. Перелік таких вимог покладено в основу психологічного обстеження при відборі кандидата на робочий пост, посаду

Головною практичною рекомендацією щодо психологічних особливостей відбору працівників є використання комплексного підходу до оцінки кандидатів при визначенні відповідності. Використання лише тестування, без співбесіди, або навпаки, матиме негативний вплив на процес через брак всесторонньої оцінки кандидатів.

Додатково, потрібно провести оцінку рекомендацій, попереднього досвіду та набутих навичок кандидатів. Цю процедуру раціонально проводити до тестування: аналіз психологічних особливостей кандидата є довготривалим процесом, що потребує особливих навичок та часу, саме тому цей процес доцільно проводити з обмеженим колом кандидатів.

Потрібно, також, звернути увагу на можливість оцінки психологічних особливостей кандидатів при відборі на вакантну позицію дистанційно, використовуючи новітні інтернет-технології. Це дозволить зменшити термін проведення тестування та аналізу, зменшити витрати на проведення та збільшить швидкість обробки результатів.

Загалом, використання тестування для аналізу психологічних особливостей кандидатів в процесі відбору на вакантну позицію є ефективним засобом оцінки та визначення явних лідерів. Проте, потрібно використовувати декілька різносторонніх типів тестування, щоб комплексно оцінити кандидатів, та за допомогою системи рангів, конкурсної системи чи будь-якої іншою визначити явних лідерів та запропонувати їх подальшу співпрацю.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті аналізу існуючих підходів до трактувань персоналу підприємства встановлено їх значне різноманіття та визначено, що найбільш точною є позиція В. Воронкової, яка зазначає: «Персонал підприємства – це сукупність працюючих певної організації, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які відповідають кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної особи, для досягнення основної мети підприємства».

Розгляд підбору персоналу як системи, що складається з взаємопов'язаних елементів, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі не відповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства.

Шляхом корегування кількісних (залучення нових працівників, скорочення існуючих) та якісних (підвищення кваліфікації наявних працівників, залучення нових працівників необхідної кваліфікації) характеристик існуючого персоналу новим вимогам відбувається формування необхідного для вирішення нових завдань персоналу.

На даний час не існує універсального способу підбору персоналу. Тому при виборі способу пошуку необхідно виходити з позиції і посади, з положення справ підприємства, з терміновості вакансії і ситуації на ринку праці.

Формування змісту й сутності поняття «рекрутинг» стало предметом досліджень багатьох українських і зарубіжних науковців. На сьогодні є багато теоретичних праць стосовно формування сучасного понятійного апарату підбору персоналу. Хоча дискусійним залишається визначення змісту поняття «рекрутинг», яке утотожують із «підбором персоналу».

Найбільш розповсюдженими методами оцінки кандидатів на вакантну посаду є:

- тестування;
- відбіркові іспити;
- оцінні іспити;
- групові методи відбору (групові дискусії, ділові ігри, вправи на рішення проблем і аналіз конкретних ситуацій, рольові ігри);
- співбесіди.[53]

В рамках дослідження було використано комплекс психологічних методів та інструментів, щоб найбільш широко оцінити можливості працівників за категоріями.

Основними інструментами у дослідженні були:

1. Розгляд резюме та попередня бесіда.
2. Заповнення бланка-заявки, анкетування.
3. Інтерв'ю.
4. Тестування.

У рамках аналізу психологічних особливостей пропонується провести ряд тестування, що являє собою зразок поведінки людини, джерело інформації, яка може надати відомості про професійні здібності та вміння претендента до його професійного та посадового зростання, специфіки мотивації,

- організації. ● ● Внутрішній підбір ● Здійснюється всередині підприємства за допомогою відділу кадрів ● – низькі витрати на залучення кадрів;
- швидке заповнення вільної штатної посади, без тривалої адаптації;
- покращує моральний дух у працівників, які отримали під-вищення. ● –
- можлива поява напруженості або суперництва в колективі у разі появи кількох претендентів на посаду керівника;
- знижується ймовірність запровадження нововведень. ● ●

Продовження табл. 4

- Дистанційний відбір ● Використовуються сучасні інформаційні технології, різні канали зв'язку, інтернет ● – дистанційна співбесіда дозволяє швидко здійснити первинний відбір;
- скорочення часу на організацію співбесід. ● – відсутність особистого спілкування, рекрутеру необхідно розпізнавати по голосу настрій людини, його реакцію на питання, звертати увагу на ознаки невпевненості, брехні, запальності. ● ●

