

УДК 159.9:316.6

Маслова Е.С.

ТРУДОВОЙ НАЙМ: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА

Ключевые слова: менеджер, персонал, трудовой найм, психологическая подготовка, профессиональная квалификация, психический ресурс, профессиональный рост, профессиональная самореализация.

В связи с усложнением организационных и управленческих аспектов деятельности предприятий и учреждений усиливается внимание к выработке научно обоснованных и практически эффективных подходов к реализации найма, который является одним из важных звеньев социальной политики, направленной на изучение, учет, рациональное распределение и экономически целесообразное использование человеческих, прежде всего интеллектуальных, ресурсов. Современный трудовой найм основан на изучении комплекса показателей претендента: социально-демографических, медицинских, образовательных, психологических, собственно профессиональных.

Потребность в повышении эффективности найма сотрудников на работу и недостаточность специалистов, способных на высоком профессиональном уровне выполнить данный социальный заказ, послужили основанием для выделения достаточно новой управленческой должности – менеджера по работе с персоналом. Данный специалист творчески интегрировал в себе профессиональные качества специалистов кадровых агентств и управленцев, которые направлены на реализацию сложных задач найма сотрудников на работу. Ядром этих задач выступает установление соответствия/несоответствия претендента требованиям профессии. От того, насколько профессионально менеджер формирует команду, зависит реализация творческого потенциала, финансовая устойчивость, конкурентоспособность и возможности дальнейшего развития того или иного предприятия. Поэтому изучение личности менеджеров кадровых служб вызвало активный исследовательский интерес (В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, М.Н. Берулава, В.Р. Вес-

нин, О.С. Виханский, В.В. Гончаров, А.А. Деркач, Г. Десслер, П.Ф. Друкер, С.В. Иванова, В.Н. Маркин, А.И. Наумов, А.Л. Ситников и др.).

Было установлено, что поиск, привлечение и подбор квалифицированных кадров требуют от менеджера по персоналу серьезной психологической подготовки. Он должен уметь выявить качества, значимые для успешного выполнения той или иной деятельности, правильно оценить профессиональную квалификацию и психический ресурс претендентов на должность, своевременно определить причины возникающих у них проблем, установить перспективы их профессионального роста.

Первые службы, решающие задачи, близкие по смыслу к задачам найма сотрудников, были созданы еще в начале прошлого века. В историю вошли: кабинет профориентации в Страсбурге (Франция), созданный в 1903 г., а также Бюро по выбору профессий в Бостоне (США), заработавшее в 1908 г. [1]. Основываясь на трехфакторной модели Ф. Парсонса, сотрудники данных служб выявляли у претендентов на те или иные профессиональные способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и уже на основании этого выдавали рекомендацию о пригодности или непригодности человека к данной профессии [2].

Круг обязанностей менеджера по персоналу в настоящее время достаточно обширен. Он включает: формирование кадровой политики компании и создание документов, отражающих ее отдельные составляющие; проектирование должностей, определение структуры персонала и требований к работникам; подбор персонала; оценку, аттестацию персонала и перемещение работников; обучение и

профессиональное развитие работников; работу с кадровым резервом, планирование карьеры работников; совершенствование оплаты и стимулирование труда; формирование корпоративной культуры компании и управление внутрифирменным климатом; обеспечение в работе с кадрами требований действующего трудового законодательства; кадровое делопроизводство [3].

Профессиональный психологический отбор включает ряд специализированных мероприятий: вычленение наиболее важных для конкретного рабочего места качеств претендента; подбор методов их изучения; непосредственное выявление этих качеств у претендента; сопоставление полученных характеристик с качествами, востребованными работодателем. В немалой степени решению психологических проблем, связанных с наймом специалистов, способствуют данные, полученные в рамках дифференциальной психологии и психофизиологии, наметивших подходы к оценке индивидуальных различий между людьми (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, Н.С. Пряжников и др.). Процедура психологического отбора в большей части выстраивается на основе наработок, полученных в рамках психодиагностики. Выработанные в ее рамках принципы, предложенные подходы, разработанный инструментарий и т.д. позволяют специалистам по найму наиболее эффективно реализовывать те психодиагностические задачи, которые ставятся перед ними работодателями [4].

По мнению В.А. Бодрова, ключевой для профессионального психологического отбора является профессиональная пригодность, которая выражает степень соответствия сформированных у субъекта качеств требованиям психо-

логической модели вакантного рабочего места, его способности успешно выполнять определенные функции [5]. Их возможное соответствие обозначается в психологии понятием «профессиональная идентичность», которая трактуется как устойчивое согласование индивидуальных признаков, условий и содержания профессии, обеспечивающее достижение человеком субъективного уровня профессионализма, возможность профессионального роста и переноса сформированных навыков и умений в измененные условия деятельности (И.Н. Галасюк, А.А. Козлова, Л.Б. Шнейдер).

Профессиональная идентичность рассматривается как конгруэнтность профессионально-ментальной позиции относительно компонентов образа профессии и профессиональной Я-концепции. В случае, когда внутренний образ себя как профессионала начинает не соответствовать по каким-либо параметрам представлениям о том, каким должен быть профессионал, то на психологическом уровне ощущается дискомфорт, вызванный нарушением профессиональной идентичности. Возможны два варианта восстановления нарушенного равновесия – либо профессиональное самосовершенствование и саморазвитие, либо потеря интереса, разочарование и уход из профессии [6].

В идеале профессиональный найм должен быть ориентирован на отбор такого кандидата, который в наибольшей степени соответствовал бы требованиям идеальной модели специалиста, позволяющей конкретному человеку с высокой эффективностью включиться в реализацию конкретного круга функциональных задач. Реализуясь через оценку, профессиональный отбор предполагает проведение некоторой процедуры сравнения харак-

теристик кандидата с эталонным представлением об объекте [7].

На развитие профессиональной подготовки нацелена деятельность системы профессионального образования, которая рассматривается как многоаспектный и многовекторный процесс, определяющий направления личностного и профессионального развития субъекта. Менеджер по персоналу интересуется не только полученным образованием кандидата, но и опытом его трудовой деятельности в данной сфере, а также его профессиональной биографией, т.е. стажем работы, выполняемыми обязанностями, перерывами в работе, причинами перехода с одного места работы на другое и т.д. Для интегральной характеристики профессиональной подготовленности человека и его опыта в соответствующей сфере в настоящее время используется понятие «профессиональная компетентность».

Профессиональная компетентность рассматривается как система профессиональных действий, обеспечивающая единство теоретической и практической готовности специалиста к осуществлению профессиональной деятельности (Ю.В. Варданян); готовность и способность к решению профессиональных задач (А.К. Маркова); личностные профессиональные достижения, мера нравственности (Н.Н. Лобанова).

Авторы (А.В. Задорожная, М.В. Киргинцев, Н.Л. Московская, А.А. Узденова) указывают, что структура и содержание профессиональной компетентности в значительной мере определяются спецификой выполняемой профессиональной деятельности и ее принадлежностью к определенным профессиональным типам. Могут быть выделены различные группы профессиональной компетентности:

компетентность в профессиональной деятельности; компетентность в профессиональном общении; компетентность в реализации личности профессионала.

К разновидностям компетентности в профессиональной деятельности относятся также специальная (знание своего дела); технологическая; субъектная; профессионалогическая (осведомленность в мире профессий); правовая; экономическая и др. Для характеристики качеств человека, наиболее подходящих для выполнения определенного круга обязанностей, в психологии используется понятие «профессионально значимые качества». Профессионально значимые качества позволяют объективно подходить к проблемным профессиональным ситуациям, вырабатывать эффективные технологии и стратегии по их решению, обеспечивают становление субъективной позиции в процессе профессионализма. В число профессионально значимых входят прежде всего такие качества, как ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, которая является важным компонентом профессионального самосознания, и несколько более специфические – эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску.

Профессионально значимыми для многих видов профессиональной деятельности являются также особенности нейродинамики и некоторые свойства темперамента (в частности, экстра-/интроверсия). Так, слабость нервных процессов порождает повышенную тревожность, эмоциональную неустойчивость, пониженную активность в деятельности и т.д. Известно, что интроверты более устойчивы к монотонной работе, лучше справляются с работой, требующей повышенной бдительности, точности. В то же время в напряжен-

ных рабочих ситуациях они проявляют большую склонность к тревожным реакциям, отрицательно влияющим на успешность деятельности. Экстраверты же стремятся к такой стимуляции, предпочитают деятельность, дающую возможность дополнительных движений, эмоционально-мотивационной вовлеченности. Экстраверты менее точны, но легче ориентируются в напряженных рабочих ситуациях. При групповой работе необходимо учитывать большую внушаемость и конформность экстравертов. Особенности нейродинамики и связанные с ними процессы влияют на самоопределение личности. В зависимости от типа нервной системы формируются склонности и способности [8].

Среди факторов, влияющих на профессиональную пригодность человека, исследователи называют также такие субъективные образования, как его представления о профессии, мотивы ее выбора, эмоциональное отношение к ней и удовлетворенность ею. Удовлетворенность трудом связана с представлениями человека о своей ценности, о своих возможностях и потребностях. Она также определяется возможностями роста самооценки человека, его самоутверждения и самосовершенствования [9].

Самооценка во многом определяет формирование качеств, отражающих профессиональную пригодность человека. Так, склонность к риску часто порождается неадекватной самооценкой. Но работа, включающая принятие ответственных решений, тоже во многом регулируется «отношением к риску». Высокие оценки приводят к тому, что деятельность профессионала детерминируется потребностями аффективного плана, типична недооценка требований ситуации и переоценка собственных возможностей.

Низкие оценки связаны с боязнью принятия решений, медлительностью и пассивностью. В обоих случаях нарушено вероятностное прогнозирование в деятельности, а результатом этого выступает существенное снижение общей эффективности человека на рабочем месте.

От особенностей самооценки во многом также зависит эмоциональная устойчивость, рассматриваемая как способность человека сохранить оптимальные показатели деятельности при влиянии эмоциональных факторов. Данная личностная характеристика тесно связана с тревожностью человека. Во многих видах деятельности важной оказывается эмоциональность – интегральная способность к эмоциональным переживаниям.

Среди личностных свойств в качестве универсального профессионально значимого качества часто упоминается ответственность (С.В. Бессмертная, М.В. Борцова, В.Е. Купченко, Г.В. Семенова, И.В. Тетеревкова). Высокий уровень развития ответственности создает потенциальную возможность самореализации человека, достижения успеха во всех видах деятельности, а также воздействует на развитие других качеств личности, необходимых для его полноценной жизни. Ответственность является значимым качеством современного делового человека [10]

Несформированность ответственности у кандидата на вакантное рабочее место является одной из возможных причин его неудач в профессиональной деятельности. Будучи чувствительными к самым различным влияниям – внешним и внутренним, – качества личности не остаются неизменными. В ходе длительного трудового стажа работника не только формируются отдельные функцио-

нальные системы и психические процессы человека, позволяющие ему достичь высоких результатов в своей работе, но и изменяется его личность. Постепенно развивается профессиональное мышление работника, складывается профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями профессионального поведения, общения и образа жизни. В целом профессия накладывает свой отпечаток и на внешний облик человека. Время, необходимое для формирования личности специалиста, зависит от форм и методов профессионального обучения, условий выполняемой профессиональной деятельности и индивидуальных способностей человека [11].

Рассматривая вопросы профессионального найма на работу, необходимо учитывать, что между эффективностью решения кандидатом служебных и профессиональных задач и его профессиональными качествами нет однозначно прямой связи. Так, специалисты с невысокой выраженностью профессиональных качеств иногда показывают лучшие результаты, чем их коллеги с более высокой оценкой их профессионально важных качеств. Подобные особенности объясняются проявлениями, с одной стороны, компенсаторного, с другой – активизационного эффекта психики. Так, слаборазвитая способность «замещается» более сильной (Б.М. Теплов), а высокий уровень мотивации, например, способствует активизации (С.А. Шапкин) и развитию способностей (А.Б. Орлов).

Вообще же в современной психологии утверждается позиция, по которой профессиональная пригодность выступает в качестве свойства метасистемы «человек – профессия» («человек – деятельность», «субъект – объ-

ект»), в которой проявляются свойства человека, приобретаемые им в связи с реализацией себя в деятельности. Наряду со свойствами работоспособности, надежности, готовности к труду и другими структурными и функциональными особенностями организма и психики человека, в ней также проявляются свойства самой деятельности, отражающиеся в ее содержании, средствах и условиях. Таким образом, уровень профессиональной пригодности человека определяется мерой соотношения его индивидуальных характеристик, требований конкретной профессии, вида деятельности, рабочего места.

В зависимости от актуального состояния субъекта и объекта труда профессиональная пригодность может рассматриваться с нескольких позиций: во-первых, с позиции наличия у кандидата совокупности конкретных профессиональных знаний, навыков и умений; во-вторых, она может увязываться с обладанием им некоторыми психологическими, физиологическими и другими качествами и свойствами, обеспечивающими эффективность выполнения соответствующих вакантному месту профессиональных задач; в-третьих, возможно увязывание профессиональной пригодности со сформированностью у субъекта совокупности таких качеств и свойств, которые предопределяют эффективность формирования пригодности к конкретной деятельности в достаточно сжатый период времени. Поэтому оценка кандидата в рамках профессионального найма на работу должна охватывать врожденные и приобретенные им в процессе профессионализации качества; особенности познавательной, эмоционально-волевой, ценностно-смысловой и коммуникативной сферы; уровень

полученной профессиональной квалификации, имеющиеся перспективы дальнейшего профессионального развития личности и т.д.

Профессиональная пригодность отражает: выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека; удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда; меру оценки эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда; одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, ее самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде; развитие Я-концепции, зарождение и становление образа «Я-профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала [12].

Выделяемые ориентиры проведения процедуры найма сотрудника на работу должны быть сформулированы достаточно четко, с тем чтобы способствовать максимально адекватному вынесению одного из следующих итоговых для профессионального отбора заключений:

- «рекомендуется в первую очередь» – первая категория профессиональной пригодности (полностью соответствует предъявляемым требованиям обучения или деятельности);
- «рекомендуется» – вторая категория профпригодности (в основном соответствует предъявляемым требованиям);
- «рекомендуется условно» – третья категория профпригодности (частично соответствует предъявляемым требованиям);

- «не рекомендуется» – четвертая категория профпригодности (не соответствует предъявляемым требованиям).

Если отнесение претендента в группу первой или второй категории позволяет ему занять свободную вакансию, то третья категория дает допуск к обучению или деятельности лишь при отсутствии необходимого числа кандидатов, а четвертая категория констатирует профессиональную непригодность и к обучению, и к деятельности.

Таким образом, профессиональный найм специалиста на работу представляет собой сложно организованный вид деятельности лиц, занятых поиском, отбором и подбором кандидатов на вакантные места работы, наполненный на всех этапах его проведения выраженным психологическим содержанием.

Результатом изучения индивидуальных характеристик субъекта является установление его профессиональной пригодности или непригодности для реализации конкретных профессиональных обязанностей. С учетом того, что от результатов профессионального отбора во многом зависит дальнейшая жизнь человека, его материальное и психическое благополучие, а также возможность самореализации и дальнейшего развития, к процедуре организации и проведения отбора предъявляются повышенные требования.

Библиография

1. Hellriegel, D., J.W. Slocum and R.W. Woodman, 1995. Organizational Behavior. N.Y.: West Publishing Company.
2. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996.
3. Гладиллина О.В. Подбор и мотивация персонала современной организации // Акмеология. 2006. № 4. С. 31–33.

4. Digman, J.M., 1990. Personality Structure: Emergence of the Five-factor Model. Annual Review of Psychology, 41: 417–440.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
6. Ермакова З.В. Формирование профессиональной идентичности на стадии адепта как залог успешной профессионализации // Материалы XIV Международной науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». М.: Мысль, 2007. Т. 1. С. 478.
7. Зорин В.В. Особенности оценивания учебных дисциплин будущими педагогами как показатель их профессионально-личностного развития: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Шуя, 2001.
8. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2004.
9. Киттель Т. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом. Таллин: Таллин. гос. ун-т, 1974.
10. Чернер С.Л. Опыт формирования деловых качеств личности // Педагогика. 1998. № 5. С. 28–34.
11. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Тандем: КМОС, 1999.
12. Бодров В.А. Указ. соч.

Bibliography

1. Hellriegel, D., J.W. Slocum and R.W. Woodman, 1995. Organizational Behavior. N.Y.: West Publishing Company.
2. Pryazhnikov, N.S., 1996. Professional and personal self-determination. Moscow: published by Institute of Practical Psychology; Voronezh: MODEK. (rus)
3. Gladilina, O.V., 2006. Selection and motivation of personnel in a modern organization. Akmeology, 4: 31–33. (rus)
4. Digman, J.M., 1990. Personality Structure: Emergence of the Five-factor Model. Annual Review of Psychology, 41: 417–440.
5. Bodrov, V.A., 2001. Psychology of professional suitability: teaching manual for higher school. Moscow: published by PER SE. (rus)
6. Ermakova, Z.V., 2007. Developing professional identity at the adept stage as the factor of successful professionalization. In: Proceedings of XIV International Scientific Conference of post-graduate students and young scientists "Lomonosov" (Vol. 1). Moscow: published by Idea: 478. (rus)
7. Zorin, V.V., 2001. Features of evaluating academic disciplines by future teachers as the parameter of their professional and personal development: abstract of Candidate's Thesis in psychology. Shuya. (rus)

-
8. *Derkach, A.A.*, 2004. Akmeological basis of professional development . Moscow: published by Moscow Psychological and Sociological Institute; Voronezh: MODEK. (rus)
 9. *Kitvel, T.*, 1974. About social and psychological problems of work satisfaction. Tallinn: published by Tallinn State University. (rus)
 10. *Cherner, S.L.*, 1998. Experience of developing business qualities of a person. Pedagogy, 5: 28–34. (rus)
 11. *Samoukina, N.V.*, 1999. Psychology and pedagogy of professional work. Moscow: published by Tandem: KMOS. (rus)
 12. *Bodrov, V.A.* Op. cit.