

Блінов О. А., Шатило Ю. П. Особливості професійного відбору в організації / О. А. Блінов, Ю. П. Шатило // Психологія праці та управління : зб. наук. пр. VIII Наук.-практ. конф. (Київ, 14 груд. 2011 р. / відп. ред. О. В. Киричук ; упоряд. І. І. Шелест, О. П. Смирнова, В. Ф. Колесникова, Л. І. Матвієнко, Я. Ц. Зелінська. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 279-284.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Блінов О. А.
кандидат психологічних наук
Національний авіаційний університет
Гуманітарний інститут (м. Київ)
Шатило Ю. П.
аспірант
Національний авіаційний університет
Гуманітарний інститут (м. Київ)*

Сучасна праця вимагає максимальної відповідності здоров'я людини, знань, навичок та її вмінь до професійної діяльності. Професійний відбір дозволяє оцінити рівні готовності людини за цими параметрами і зробити попередній прогноз успішності її діяльності.

Метою написання статті є оцінка основних етапів профвідбору в новій організації або під час створенням нового структурного підрозділу.

Профвідбір є системою засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точність виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Основою професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії:

- соціальні (функції, задачі, мета);
- операціональні (точність виконання, тимчасові, просторові, логічні характеристики);

— організаційні (гігієнічні, соціально-психологічні, психофізіологічні умови праці).

Профвідбір передбачає декілька послідовних і взаємозв'язаних етапів:

- попередній, на якому проводиться відбір по медичних показниках, стану здоров'я;

- проведення психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, імітаційного експерименту, відтворюючого фрагменти, ситуації, етапи реальної трудової діяльності при строгій реєстрації показників функціонального стану, мотиваційно-емоційних проявів, показників продуктивності;

- прогнозування успішності оволодіння професією на основі зіставлення її вимог з психодіагностичними даними з урахуванням можливості компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок більш високого розвитку інших.

У цілому профвідбір у конкретній організації припускає наступні основні етапи [7, с. 151–181].

Якщо ми маємо справу з новою організацією (або створенням нового структурного підрозділу), то ще на попередніх етапах необхідно провести планування структури організації: визначити сам тип структури і основні відносини організації і персоналу.

Далі проводиться проектування організації: визначаються мета і результати діяльності, зв'язки із зовнішнім середовищем; розділяються процеси (по стадіях, по ієрархічних рівнях); групуються функції і виділяються підстави для об'єднання окремих етапів робіт у більш узагальнені ланцюжки. Відповідно до всього цим формується і структура (конкретні підрозділи і робочі групи) організації.

На підставі всього цього здійснюється загальна оцінка потреби в персоналі. Загальна потреба в кадрах визначається відповідно до базової і додаткової потреби в кадрах. Базова потреба визначається виходячи з об'єму робіт і виробничого навантаження на одного працівника. Додаткова

потреба — це відмінність між загальною потребою і наявністю персоналу на початок розрахункового періоду. При довготривалому плануванні кадрів охоплюється перспектива на період більше трьох років.

Пошук і організація потоку претендентів: реклама в ЗМІ; обіг в «рекрутингові агентства»; обіг в служби зайнятості населення; на ярмарки вакансій, в школи, гімназії, вузи і т. п.; використання особистісних контактів.

Етап роботи з самими претендентами припускає наступні підетапи:

1) на підставі попередньої співбесіди — збір бази даних про претендентів, підготовка списку кандидатів на вакантні посади;

2) збір попередньої інформації від кандидатів — попередня співбесіда; заповнення стандартної форми анкети (типу «Зведення про кандидата»); прийом «резюме» від самих кандидатів і т. п.;

3) перевірка інформації, отриманої від кандидатів — інформація з колишніх місць роботи і навчання; перевірка рекомендацій;

4) тестування кандидатів — особові опитувальники; тести інтелектуальних здібностей; тести спеціальних здібностей; групові (у тому числі і ігрові) методи відбору; рішення проблемних ситуацій і т. п.;

5) при необхідності медичне обстеження — запит в поліклініку за місцем проживання; запит в шкірно-венерологічний диспансер; запит в наркологічний диспансер; запит в психоневрологічний диспансер;

6) серія послідовних інтерв'ю — з фахівцем відділу персоналу (з менеджером по персоналу); з керівником підрозділу, в якому є вакансія; із спеціально створеною комісією («панельне інтерв'ю»);

7) остаточне рішення про зарахування на роботу (приймається або рішенням керівництва, або спеціальною комісією).

При оцінці кандидатів можливі типові помилки:

— помилка центральної тенденції (коли частина кандидатів оцінюється середнім балом, тобто всіх підганяють під «норму», хоча можна чекати, що хтось з кандидатів краще, а хтось гірше);

— помилка поблажливості (коли більшість кандидатів оцінюється високим балом, що може привести до прийому на роботу невідповідних працівників);

— помилка завищеної вимогливості (більшість одержує дуже низькі оцінки, що приводить до відсівання потенційно «придатних працівників»);

— ефект ореолу (коли інтерв'юер оцінює кандидата, орієнтуючись лише на якусь одну, «найголовнішу його характеристику», тобто втрачається комплексність оцінки);

— помилка контрасту (коли середній кандидат оцінюється високо, якщо він йде після декількох досить слабих кандидатів, або, навпаки, оцінюється низько, якщо йде після сильних кандидатів);

— стереотипизація в оцінці (тенденція порівнювати кандидата із стереотипом «ідеального працівника», який у кожного свій і може сильно відрізнятись від реальних вимог роботи).

Особливої уваги вимагає ще один етап — організовуваний іноді конкурсний набір персоналу на роботу.

Мета конкурсу: підняття престижу посади; залучення більшого числа кандидатів; підвищення об'єктивності рішення про прийом на роботу, демократизація відбору і т. п.;

Необхідні елементи конкурсного відбору: наявність претендентів; конкурсна комісія; механізми оцінки достоїнств конкурентів і ухвалення рішення за підсумками конкурсу; механізм інформування учасників конкурсної процедури про хід і результати конкурсу.

Основні підходи до конкурсу: вибори — найпростіший і традиційний спосіб (претендент не піддається спеціальним випробуванням, все розв'язується думкою більшості членів комісії на підставі вивчення його документів і оцінки досвіду передуючий роботи); підбір — з використанням співбесіди і психологічного тестування (а не тільки на основі вивчення документів претендента); відбір — на основі ретельного вивчення

індивідуальних особливостей кожного претендента і прогнозування його професійної діяльності.

Часто реальний профвідбір продовжується на етапі професійної адаптації, тим більше що зараз поширена практика випробувальних термінів, після закінчення яких з новачком можуть і не продовжити контракт. Тут необхідно мати на увазі, що «людина не може бути повністю готовою профпридатною до того, як вона практично включиться в професійну підготовку і відповідну трудову діяльність (здібності формуються в діяльності)» [3, с. 69]. Адаптація персоналу припускає виділення наступних основних етапів:

- 1) оцінка рівня підготовленості новачка;
- 2) орієнтація — практичне знайомство нового працівника з своїми обов'язками і правами;
- 3) дієва адаптація — допомога в освоєнні свого нового статусу;
- 4) функціонування — поступове подолання виробничих і міжособових проблем і перехід до стабільної роботи (нерідко це відбувається через 1—1,5 роки після початку роботи).

Останнім часом все більш популярні ідеї, що пропагандують спеціалізовану підготовку персоналу з елементами профорієнтації і профвідбіру (точніше профпідбору) вже в ході найпрофесійнішого навчання у вузі (близько до того, що раніше називалося цільовою підготовкою і цільовою аспірантурою). При такому варіанті студент знайомиться з конкретними трудовими постами (на якійсь фірмі, зацікавленій в підготовці певних фахівців і що встановила контакт з даним учбовим закладом), і може вибрати те, що йому більше до душі. Відповідно до цього сама підготовка студента може здійснюватися вже по індивідуальних планах і програмах, що враховують специфіку майбутньої роботи. Помітимо, що така схема допускає і підготовку по двох або навіть трьом спеціалізаціям, надаючи майбутньому фахівцю ще більший простір для вибору.

Висновок. Професійний відбір дозволяє оцінити рівні готовності людини за різнобічними параметрами, які вимагає професійна діяльність, і

зробити попередній прогноз успішності її діяльності. У цілому профвідбір у конкретній організації припускає наступні основні етапи: планування структури організації, загальна оцінка потреби в персоналі, пошук і організація потоку претендентів, роботи з самими претендентами, конкурсний набір персоналу на роботу.

Література

1. Баклицький І. О. Психологія праці : Підручник. – 2-ге вид. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
2. Блінов О. А. Психологія праці : Курс лекцій. – К. : КиМУ, 2009. – 269 с.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию. – 2-е изд. – М. : Просвещение, 1990. – С. 69.
4. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного відбору : Навч. посібник. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
5. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда. – 2-е изд. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
6. Психология труда : Учебник для студ. вузов, обучающихся по спец. «Педагогика и психология» / Под ред. А. В. Карпова. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.
7. Управление персоналом : Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М., 1998. – С. 151–181.