

УДК: 159.9.316.6

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ КАНДИДАТА

Петренко А. В.

e-mail: petrenkonastichka@ukr.net

Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Україна, Київ

У статті розкривається сутність психодіагностичних методів під час проведення професійного добору персоналу. Метою складання психологічного портрета кандидата на вакансію є визначення особливостей властивостей особистості: емоційна сфера, особливості відносин до інших людей, поведінка в колективі, способи поведінки в складних та конфліктних ситуаціях, властивості характеру та темпераменту. В роботі запропоновано набір психологічних діагностик та тестів, за допомогою яких здійснюється складання психологічного портрету майбутніх кандидатів під час їх професійного добору, що дозволить підвищити ефективність кадрової політики в компанії.

Ключові слова: особистість, особистісні якості, кандидат, психологічний портрет, психодіагностика, психодіагностичні методики.

Петренко А. В., Формирование психологического портрета личности во время профессионального отбора кандидата / Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Украина, Киев.

В статье раскрывается сущность психодиагностических методов во время проведения профессионального отбора персонала. Целью создания психологического портрета кандидата

на вакансію являється определение особенностей свойств личности: эмоциональная сфера, особенности отношений к другим людям, поведение в коллективе, способы поведения в сложных и конфликтных ситуациях, характера и темперамента. В работе предложен набор психологических диагностик и тестов, с помощью которых осуществляется создание психологического портрета кандидатов во время их профессионального отбора, что позволит повысить кадровый уровень.

Ключевые слова: личность, личностные качества, кандидат, психологический портрет, психодиагностика, психодиагностические методики.

A. Petrenko, Formation of psychological portrait of personality during professional selection of a candidate / Kyiv National Economic University named after Vadym Getman, Ukraine, Kyiv.

In the article essence of psychological diagnostic methods opens up during realization of professional selection of personnel. The aim of stowage of psychological portrait of candidate on a vacancy is determination of features of properties of personality : emotional sphere, features of attitudes toward other people, behavior in a collective, methods of behavior in difficult and conflict situations, property of character and temperament. In-process the set of psychological offers and tests by means of that comes true stowage psychological to the portrait of future candidates during their professional selection.

Keywords: personality, personality qualities, candidate, psychological portrait, psychoactivator, психодіагностичні methodologies.

Вступ. У сучасних нестабільних умовах розвитку України на ринку праці склалась доволі складна ситуація, коли за високого рівня безробіття спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців, що

призводить до необхідності активного розвитку ринку праці. Це зумовило виникнення нового напрямку на ринку праці, який називається рекрутинг персоналу. Сучасні вимоги до персоналу передбачають наявність у нього, окрім професійно-ділових, високих морально-етичних та особистісних якостей. Саме тому питання визначення психологічних складників професійної діяльності та компетентностей у процесі професійного добору під час формування психологічного портрету кандидата є надзвичайно актуальними та потребують вирішення. На сьогодні однією з основних сфер застосування прикладної психології стає професійний відбір і підготовка фахівців в різних сферах господарської діяльності. З кожним роком все більш популярним інструментом у роботі відділу персоналу стає використання методів психодіагностики під час професійного добору кандидатів. Якість проведення добору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства.

Постановка завдання. Задоволення потреби підприємства у персоналі – одне з пріоритетних завдань діяльності кадрових служб. Складність його виконання полягає в тому, що воно є комплексним, а саме: визначення переліку вимог до претендентів на вакантну посаду (формування карти компетенцій); організація пошуку кандидатів на вакантну посаду (визначення критеріїв вибору та вибір джерел пошуку кандидатів); визначення методів роботи з кандидатами щодо оцінювання їх компетенцій; організація відбору оптимального кандидата із сукупності претендентів.

Метою статті є аналіз методів психодіагностики для комплексної побудови психологічного портрету під час професійного добору кандидата на вакансію.

Виклад основного матеріалу. Розробка методів професійної діагностики почалася тільки в ХХ столітті, і вже до 60-х років цей

напрямок досяг періоду свого розквіту. Саме до цього періоду відносяться фінальні варіанти найбільш простих в роботі і, як наслідок, популярних у менеджерів по персоналу психологічних тестів. У сучасних наукових дослідженнях домінує думка, що професійна діяльність реалізується на базі системи професійних якостей, проте існують різні точки зору учених щодо професійних якостей особистості. До того ж у процесі діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру. Їх розвиток та інтеграція в процесі професійного становлення призводять до формування системи так званих професійно визначальних якостей — психологічних та психофізіологічних якостей особистості, що зумовлюють продуктивність (якість, оперативність тощо) діяльності [2]. Аналіз наукових праць і публікацій свідчить про те, що ця проблема була і залишається актуальною для світової психологічної спільноти. Кожна професійна діяльність має свою специфіку, що вимагає певного набору професійно важливих якостей, виділення яких з усієї сукупності повинно бути науково обґрунтованим. Питанням професійно важливих якостей було присвячено увагу провідних українських та зарубіжних учених, зокрема таких як В. П. Андрущенко, Б. Г. Ананьєв, В. І. Астахова, Г. О. Балл, І. Д. Бех, Н. С. Бодров, А. В. Брушлинський, Н. С. Глуханюк, Р. С. Гуревич, А. А. Деркач, В. Г. Зазикін, Е. Ф. Зеєр, Ф. С. Ісмагілова, А. В. Карпов, О. В. Киричук, Є. А. Клімов, Н. В. Кузьміна, В. Г. Кузь, Т. В. Кудрявцев та інші.

У професійному доборі об'єктом дослідження виступає особистість — індивід, як суб'єкт соціальних відносин і активної трудової діяльності, наділений властивостями, якостями, здібностями, що дозволяють реалізувати себе у соціумі [1]. Основою розвитку особистості є професійна діяльність. З точки зору психології праці

спеціаліст — це професійно компетентний працівник, що володіє необхідними для якісного і продуктивного виконання праці знаннями, вміннями, якостями і досвідом [2]. Професіонал – працівник, що має крім знань, умінь, якостей і досвіду також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність [3–4].

Якість проведення добору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для його майбутнього розвитку. Складність задоволення потреби підприємства у персоналі полягає в тому, що воно є комплексним: визначення переліку вимог до претендентів на вакантну посаду (формування карти компетенцій); організація пошуку кандидатів на вакантну посаду (визначення критеріїв вибору та вибір джерел пошуку кандидатів); визначення методів роботи з кандидатами щодо оцінювання їх компетенцій; організація відбору оптимального кандидата із сукупності претендентів.

Визначення психологічного портрета особистості є одним з найбільш важливих питань, вирішення якого дозволить підвищити якість управління персоналом. З кожним роком психодіагностика стає все більш популярним інструментом у відділі персоналу. Психологічний портрет особистості — комплексна психологічна характеристика людини, що містить опис її внутрішнього складу та можливих вчинків за певних значущих обставин [5].

Як показує практика, при прийомі на роботу, а часто вже почавши працювати, з'ясовується, що кандидат/співробітник не відповідає рівню займаної посади або необхідної кваліфікації. Стиль, манери поведінки, психологічні властивості особистості працевлаштованого також можуть викликати негативний відгук у роботодавця, персоналу компанії.

Сьогодні традиційно в компаніях використовується два типи психодіагностичних інструментів: особистісні опитувальники (16-ти факторний тест Кетелла і більш складний MMPI); інтелектуальні тести (КОТ, тести Амтхауера, Равена, Векслера).

Нижче представлений ряд тестів, які ми можемо рекомендувати HR-фахівцям для діагностики, оцінки персоналу та кандидатів на вакансії. Ці тести можна використовувати не тільки окремо, для оцінки будь-яких конкретних характеристик, властивостей особистості, але і в комплексі, для отримання найбільш повного і детального уявлення про якості випробуваного. В даному питанні побудови психологічного портрету ми постаралися використовувати знання і розуміння потреб, що управляють динамікою учасників ринку, реальної цінності певних якостей і властивостей особистості працівника в різних варіантах їх застосування, ефективність методів оцінки вартості фахівців.

Для складання психологічного портрета необхідно визначити «межі» для отримання вимог до особистості кандидата відповідно до актуальних завдань довіри в конкретній компанії. Існує ряд базових властивостей особистості в складі психологічного портрета: темперамент; характер; здібності; спрямованість; інтелектуальність; емоційність; вольові якості; товариськість; самооцінка; рівень самоконтролю; здатність до групової взаємодії. Залежно від висунутих вимог до особистості кандидата на певну посаду даний список можна розширювати або, навпаки, робити акцент на більш глибокому вивченні деяких властивостей.

Пропонуємо для побудови психологічного портрету кандидата на вакансію проведення психологічної діагностики персоналу.

**Психологічні діагностики психологічного портрету кандидата
на вакансію**

Напрямок діагностики	Властивості особистості	Тести
Діагностика індивідуальних властивостей особистості	IQ, творчий потенціал, психічний стан, поведінкові особливості, спрямованість особистості, темперамент, характер	Шкала консерватизму (Кеттел+) Здатність до самоуправління Стиль поведінки в конфлікті (Томас) Тип темпераменту (Айзенк) Стиль управління Шкала готовності до змін та самооцінки Відповідальність Орієнтованість на процес і результат
Соціально-психологічна діагностика особистості і колективу	Індивідуальні властивості особистості, що впливають на міжособистісні відносини; взаємини в групі	Тестова карта комунікативної діяльності Тест оцінки комунікативних умінь Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні Оцінка рівня спілкування
Виявлення та оцінка професійних компетентностей	Професійні властивості	Психо-геометричний тест Тест на увагу Орієнтаційна анкета Опитувальник професійних переваг Визначення типу майбутньої професії
Виявлення мотивації праці	Характеристики мотиваційної сфери особистості	Виявлення установок праця — гроші Визначення трудоголіка Опитувальник професійної готовності Схильність до певного стиля управління Опитувальник каскадної самооцінки керівника Мотив влади Самооцінка стилю управління

Такий комплексний підхід до побудови психологічного портрета кандидата дозволяють вийти далеко за рамки суто мотиваційного аспекту та отримати в результаті досить цілісну картину особистості того чи іншого фахівця.

Висновки. На формування професійно важливих якостей майбутнього фахівця діють різноманітні, різнопланові за характером,

результатом і механізмом впливу чинники, а тому формування професійних якостей майбутніх фахівців буде ефективним, якщо найповніше враховувати не лише їхній наявний рівень, а й перспективи особистісного розвитку в рамках професійного становлення. Можемо сказати, що побудова психологічного портрету кандидата на вакансію допоможе оптимізувати управлінський вплив на персонал компанії, вийти на більш зважені кадрові рішення, наприклад, при ротатції або підборі фахівців, підвищити ефективність кадрової політики в цілому.

Література:

1. Кузікова С.Б. (2013). Саморозвиток особистості: суб'єктний підхід. С.Б. Кузікова. Психологія особистості. № 1, С. 77-86.
2. Кокун О.М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. О.М. Кокун. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 200 с.
3. Kaslow N.J. (2004). Competencies in professional psychology. N.J. Kaslow. American Psychologist. № 8 (59), P. 774-781.
4. Salvendy G. (2012). Handbook of human factors and ergonomics. G. Salvendy. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 1752 p.
5. Ананьев Б.Г. (2001). Человек как предмет познания. Б.Г. Ананьев. СПб.: Питер, 288 с.

References:

1. Kuzikova S.B. (2013). Independent development of personality: subject approach. S.B. Kuzikova. Psykholohiia osobystosti. № 1, S. 77-86.
2. Kokun O.M. (2012). Psychology of the professional becoming of modern «specialist: monograph. O.M. Kokun. K.: DP «Inform.-analit. ahentstvo, 200 s.

3. Kaslow N.J. (2004). Competencies in professional psychology. N.J. Kaslow. American Psychologist. № 8 (59), P. 774-781.
4. Salvendy G. (2012). Handbook of human factors and ergonomics. G. Salvendy. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 1752 p.
5. Anan'ev B.G. (2001). Man as article of cognition. B.G. Anan'ev. SPb.: Piter, 288 s.