

Покровская Елизавета Викторовна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Организационная психология

**Возможности психодиагностики универсальных компетенций при
отборе персонала на вакантные должности**

Аннотация. В данной статье описываются основные моменты психологического отбора персонала, раскрыто содержание универсальных компетенций для выбора наиболее подходящего кандидата, описаны инструменты психодиагностики, позволяющие данные компетенции измерить.

Ключевые слова: рекрутер, отбор персонала, компетенция, компетентность, интервьюирование.

В современном мире большинство компаний имеют у себя в команде специалистов, которые занимаются адаптацией, подбором и обучением персонала. Сейчас это – необходимая структура для укомплектованности персонала, чтобы штат состоял из квалифицированных сотрудников. Организации, которые имеют небольшой штат, могут обратиться в кадровые агентства для получения услуг в подборе персонала, чтобы сэкономить время и финансы, но получить высококвалифицированных работников. В любом случае, решать подобные задачи должны специально обученные люди, которые имеют представления о процессах подбора персонала и понимают, какими компетенциями и навыками должен обладать кандидат, чтобы успешно принять его на работу. А одним из самых важных критериев эффективности деятельности подобных специалистов является отсутствие негативных последствий отбора кандидатов для компании.

Специалистов в отделе персонала, которые занимаются подбором персонала, обычно называют HR-менеджерами. Также можно услышать другие

синонимичные названия этой должности: рекрутер, менеджер по подбору персонала.

Есть стандартные этапы процесса поиска подходящего сотрудника. Так, алгоритм действий рекрутера по подбору и отбору персонала включает в себя:

1) Получение заявки на подбор персонала. Рекрутеру нужно внимательно ознакомиться с ней, отметить нюансы, которые необходимо уточнить у заказчика;

2) Обратную связь с заказчиком, в ходе которой удастся проговорить все, что описано в заявке, задать интересующие вопросы, уточнить детально, какого сотрудника заказчик видит у себя в команде;

3) Поиск резюме. Если вакансия сложная, то желательно сделать подборку резюме, которые, по мнению рекрутера, подходят на данную должность и выслать руководителю для согласования;

4) Общение с кандидатом по содержанию вакансии после того, как найдено идеальное резюме. Важно качественно презентовать свою организацию (рассказать об ее истории, отличиях от конкурентов, социальном пакете и условиях труда), четко обозначить задачи и уточнить кандидата, с чем связан поиск работы, есть ли у него необходимые навыки;

5) Приглашение на личную встречу, если по итогам телефонной беседы кандидат оставил положительное впечатление. В ходе этой встречи интервью с кандидатом должно дать более детальную информацию о нем, реализуются методики выявления интересующих профессиональных компетенций;

6) Организация встречи кандидата с руководителем в целях взаимного общения на предмет уточнения информации и согласования вопросов по приему кандидата на работу;

7) Подготовка job-offer – приглашения на работу, в котором прописываются условия трудовой деятельности от организации.

Важно на всех этапах собеседования поддерживать общение с кандидатом, чтобы у него не было сомнений, что в нем заинтересованы.

Чаще всего рекрутеры используют в своей практике два созвучных слова: «компетенция» и «компетентность». Рассмотрим подробно эти два термина.

Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним [1].

Компетентность – обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и к предмету деятельности [4].

Иными словами, различия между этими определениями в том, что компетенция обозначает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. А компетентность представляет собой умение применять компетенции на практике.

Таким образом, на каждую определенную позицию нужны специалисты с уникальными компетенциями, требующимися от кандидата для положительного прохождения всех этапов собеседования и получения job-offer.

Есть стандартные, универсальные компетенции, которыми должен обладать новый сотрудник. Без них у него не получится выстроить хорошие отношения в коллективе и с руководителями. Неправильно выявленные компетенции в ходе подбора и отбора персонала могут отрицательно повлиять на рабочие процессы, и сам работник не сможет долго задержаться на данной позиции.

К числу универсальных компетенций, которыми должен обладать успешный кандидат на любую позицию, относятся [2]:

— Адаптивность. Чем быстрее кандидат привыкнет к новому месту работы, тем раньше он будет показывать положительные результаты. Для выявления такой компетенции рекрутер должен на интервьюировании использовать инструмент проверки адаптивности в форме кейса. Самый простой способ – это привести пример какой-либо ситуации и уточнить, как бы кандидат поступил в данном случае. Для проверки данного качества можно

использовать также многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина.

– Вежливость, или корректность. Она не только нужна для позитивного общения с клиентами и/или коллегами, но очень важна для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе в целом. Для обнаружения этой компетенции можно использовать ролевые игры, имитирующие общение с агрессивным и недовольным клиентом, метод наблюдения, по которому мы оцениваем, как общается с вами кандидат.

– Коммуникабельность. Это качество также необходимо иметь человеку, который будет взаимодействовать с сотрудниками и клиентами. Коммуникабельность позволяет поддерживать конструктивные отношения в общении, проявлять внимательность и тактичность в беседе. Для оценки коммуникабельности можно использовать тест на общительность и коммуникативность по методике В.Ф. Ряховского.

– Гибкость. Сейчас многие организации стараются отобрать себе коллегу, который был бы взаимозаменяемым и готовым изучить новый функционал. В таких ситуациях можно применить метод кейсов для выявления данной компетенции.

– Психологическая готовность к нововведениям и инновациям. Несмотря на то, что сейчас организации активно проводят оптимизацию различных процессов, чтобы упростить работу сотрудников, не все кандидаты готовы изменениям.

– Знание делового этикета. Не всегда в организациях выстроено деловое общение, но всегда может возникнуть ситуация, при которой нужно пообщаться с вышестоящим руководством, и тогда этот навык просто будет необходим.

– Дисциплинированность. Это качество, которое хочет видеть каждый руководитель в каждой команде. Каждый хочет работать с пунктуальными и надежными подчиненными.

– **Исполнительность.** Эта компетенция нужна для качественного выполнения своей работы. Без нее работа может быть в принципе не выполнена по какой-либо причине.

– **Лояльность к компании, продукту.** Важный фактор, который покажет насколько кандидат заинтересован в работе в данной организации и как долго сможет быть в команде. Для этого с ним нужно детально пообщаться об его ожиданиях от организации.

– **Замотивированность.** Показывает заинтересованность в данной работе и профессии. Важно понимать, насколько интересно кандидату будет работать в этом направлении, чтобы его результат был достаточно высокий. В целях диагностики замотивированности можно использовать методику диагностики мотивации достижения успеха и избегания неудач Т. Элерса.

– **Нацеленность на результат.** Нужный показатель, для того, чтобы понимать, насколько качественно будет сделана работа.

– **Не конфликтность.** Эта компетенция существенно влияет на процесс работы и атмосферу в коллективе. Иначе работа будет выполнена некачественно.

– **Обучаемость.** Так как сейчас очень много организаций постоянно вносят изменения в рабочие процессы, то необходимо понять насколько человек быстро включится в них. Например, крупные организации сейчас разрабатывают свои программы обучения и стажировки, но заказчики все равно максимально быстро хотят получить полноценного сотрудника для выполнения работы.

– **Обязательность.** Часто на сотрудника возлагается большой объем задач, и все задания должны быть выполнены в назначенные сроки.

– **Пунктуальность.** Эта черта помогает поддерживать рабочие процессы и выполнять их в срок.

– **Стрессоустойчивость.** Всегда бывают ситуации, когда работник испытывает стресс по каким-то причинам, и нужно понять, как он поведет себя в таких ситуациях: будет ли создавать конфликт или подбивать коллег на

саботаж распоряжений руководства. Для оценки стрессоустойчивости обычно используется тест на самооценку стрессоустойчивости личности Н.В. Киршевой, Н.В. Рябчиковой.

– Умение быстро ориентироваться в ситуации. Часто бывают ситуации, когда нужно быстро предпринять меры для выполнения задач в сроки. Для диагностики данной компетенции может быть использован метод кейсов.

– Умение работать в условиях многозадачности. Как говорилось ранее, в любой момент могут произойти ситуации, когда работнику нужно срочно делать параллельно несколько дел, но при этом рабочий процесс не должен останавливаться. Для психологической оценки умения работать над выполнением нескольких задач сразу может быть использован тест Струпа.

– Целеустремленность. Нужно понимать готов ли кандидат к сложным задачам и доведению дела до конца. Можно использовать простой тест «Вы целеустремленный человек?», который предложен в книге Е.А. Тарасова «Как преуспеть в трудные времена» [3].

Из выше сказанного можно сделать вывод, что умение выявлять у кандидатов универсальные компетенции на вакантные позиции увеличит качество отбора персонала и сократит время и ресурсы на выполнение задачи. Самое главное – правильно определить, какими компетенциями на определенную должность должен обладать новый сотрудник.

Литература

1. Данилова А.С., Здрестова-Захаренкова С.В., Фёдорова О.М. Основы профессиональной компетенции: Учебное пособие. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2016.

2. Иванова С.В. Оценка компетенций методом интервью Универсальное руководство. М.: Альпина Паблишер, 2019.

3. Тарасов Е.А. Как преуспеть в трудные времена, 20 тестов + 20 правил. М.: Эксмо-Пресс, 2015.

4. Хуторской АВ. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос». 2002 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 10.09.2020).

© Бюллетень магистранта 2020 год № 5