

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ОТБОРЕ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В. С. Шевченко,

*аспирант кафедры социальных технологий
и государственной службы НИУ «БелГУ»*

М. О. Говорченко,

*ассистент кафедры социальных технологий
и государственной службы НИУ «БелГУ»*

***Аннотация.** Психология все больше проникает в практическую деятельность, именно поэтому интерес к психологическим методикам и внедрению их в различные управленческие процессы возрастает с каждым днем. Руководители большинства организаций часто не задумываются, а тем более не ставят перед собой цель глубокого изучения характеристик личности и профессионально важных качеств кандидатов на вакантную должность, а также соотнесение ряда психологических характеристик, поведенческих особенностей, без оценки которых невозможно предсказать профессиональную пригодность будущего сотрудника.*

***Ключевые слова:** вакантная должность, психологический отбор, государственные и муниципальные служащие, кадровая политика, управление персоналом, методики отбора, работа, Белгородская область.*

Введение. Успешная деятельность любого предприятия зависит не только от эффективного управления и квалификации персонала, но и от грамотного подбора и найма кадров, соответствующих ценностным ориентациям, психологическим особенностям вакантной должности и нормам организации.

Социальные способности личности обладают определенными функциями, которые, например, позволяют решать конфликтные ситуации при работе над тем или иным проектом, особенно если мы говорим о государственных и муниципальных служащих. Поэтому каждой организации в штате необходимо иметь специалиста, который обладает навыками и умениями работы с психологическим инструментарием для выявления у возможных кандидатов на должности государственных и муниципальных служащих необходимых личностных, индивидуально-психологических и деловых качеств.

Методы и организация исследования. Как известно, люди имеют абсолютно разные способности и возможности. Все это послужило предпосылкой к возникновению научных трудов Ф. Тейлора по управлению персоналом. И хотя, в его работах представления о персонале очень далеки от современных взглядов, тем не менее, исследования и работы учеников Ф. Тейлора, внесли свой вклад в зарождение и развития профессионального психологического отбора [6].

«Отбор персонала на вакантную должность – это процедура, в процессе которой происходит выбор одного из претендентов на вакантную должность среди заявителей, имеющих разные способности и возможности и, таким образом, подходящие под критерий определенного отбора» [2].

Основная цель отбора – нанять сотрудников с высоким уровнем трудовой культуры, выявить способности и взгляды соискателя, чтобы определить его соответствие условиям и особенностям работы. Поиск и отбор кандидатов на вакантную должность – это функционал кадровой службы, но для того, чтобы процесс и результат отбора был эффективнее, необходимо непосредственное участие руководителя, в чье подразделение требуется сотрудник. Из этого следует, что руководители тоже должны обладать базовыми кадровыми знаниями, но если мы говорим о отборе с применением психологических методов, то руководитель так же должен обладать базовыми знаниями в этой области, но

основной этап психологического отбора должен проводить специалист с соответствующим образованием.

Методики, которые используются для психологического отбора, учитывают деловые и личностные характеристики кандидата. Применение методик способно определить следующее:

1. Уровень социально-гражданской зрелости (уровень политической грамотности, умение принимать критику и быть самокритичным, подчинение личных интересов, участие в общественной деятельности и др.);

2. Отношение к работе (уровень ответственности, трудолюбие, самодисциплина, чуткость и внимательность по отношению к людям и др.);

3. Опыт работы и уровень знаний (знание объективных основ управления, образование и квалификация соответствующей должности, опыт работы в подобных организациях и др.);

4. Организаторские способности (организация системы управления, владение практиками управления, навыки делового общения и ведения деловых встреч, объективная оценка работоспособности себя и сотрудников и др.);

5. Коммуникативные навыки (опыт руководящей работы и взаимодействия с руководителями других подразделений и организаций, навык кадровой работы с персоналом, навыки командообразования и др.);

6. Навыки документооборота и работы с информацией (формулировка коротких и четких целей и задач, работа с такими официальными документами как деловые письма, приказы, распоряжения, докладные записки и др.);

7. Своевременное принятие решений (с контролем за исполнением поручений и решений, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке, знание основ конфликтологии и умение решить возникающие конфликты, способность к соблюдению психогигиены, самообладание, уверенность в себе и др.);

8. Новаторские качества (реализация чего-то нового, поддержка инициативных сотрудников, обладание такими качествами как смелость и решительность, способность понимать и принимать происходящие изменения и др.);

9. Моральные и ценностные качества (доброта, честность, ответственность, вежливость, общительность, обаяние, уважение, сострадание, терпимость и др.) [3].

Для определения текущего состояния процедуры отбора персонала в государственные и муниципальные образования Белгородской области, мы провели интервьюирование с недавно принятыми сотрудникам. Основываясь на нашем анализе процедуры отбора персонала и методологии, мы можем сделать вывод, что при приеме на работу кандидатов на вакантную должность государственных и муниципальных служащих не применяются методики психологического отбора.

Сфера деятельности государственных и муниципальных образований Белгородской области предполагает работу с людьми разных возрастов, профессий, и персонал должен соответствовать определенным необходимым профессиональным качествам. Основой принятия управленческих решений в данном случае является внедрение использования психологических методов – от качества их выполнения будет зависеть эффективность всей системы управления и работы организации в целом.

Внедрение системы тестирования на этапе отбора – одно из мероприятий, направленных на внедрение методов психологического отбора в систему управления персоналом на вакантную должность государственных и муниципальных служащих. Для реализации этого мероприятия необходимо:

1. Покупка программного обеспечения, включающего в себя различные виды тестирования, с возможностью автоматизированного подсчета результата и выведения готового итога;

2. Проведение тестирования с каждым соискателем;

3. Принятие решения о приеме на работу, исходя из результатов тестирования.

В результате, это способствует выявлению у кандидатов наличия или отсутствия необходимых профессионально значимых личностных качеств (или присутствия нежелательных) на этапе отбора и отказ в замещении вакантной должности в случае, если кандидат не соответствует требованиям.

Помимо компьютерных диагностик и курсов повышения квалификации специалистов, отвечающих за отбор персонала в организации, очень важно проводить психологическую диагностику кандидата на вакантную должность. Этим должен заниматься только высококвалифицированный психолог. Применение психологических методик при отборе персонала – это процесс психодинамики и ей должен заниматься только организационный психолог, имеющий представление о специфике организации и о том, какой сотрудник необходим для замещения той или иной должности. В первую очередь для работы в социальной сфере, работе с людьми необходимо понимание особенностей нервной системы кандидата, сила и уравновешенность его нервных процессов.

В муниципалитетах и администрациях Белгородской области, для выявления социально – психологических особенностей у кандидата на вакантную должность, рекомендуется внедрение обязательного проведения многофакторного личностного опросника Кеттелла, который состоит из 187 вопросов и поможет определить особенности характера кандидата и построить профиль его личности. Данный тест поможет выявить такие социально – психологические особенности как: экстраверсия – интроверсия, коммуникативные свойства, эмоциональные характеристики личности и интеллектуальные характеристики личности [4]. Социальный работник должен обладать такими свойствами как аккуратность, терпимость, внимательность, тактичность, коммуникабельность, вежливость, умение управлять своими чувствами и эмоциями, эмпатия и др. Так же этот опросник поможет определить уровень интеллекта кандидата, который определяет способность к обучению и познанию чего – то нового. Это очень важно для сотрудника социальной службы, так как работа предполагает коммуникацию не только с людьми своей возрастной категории и старше, но и с младшим поколением, чьи интересы и мировоззрение могут отличаться от привычных. Тест Кеттелла отлично подойдет для определения подходящих кандидатов для работы в социальной сфере.

Социальная эффективность от внедрения психологических методов в отборе на вакантную должность может выражаться в следующем:

- формирование у персонала лояльного отношения к организации–работодателю и внутренних стимулов к более производительному труду;
- улучшение физического и психологического здоровья сотрудников;
- повышение безопасности условий труда;
- оптимизации численности персонала;
- повышение личной успешности персонала;
- устранение «пассивности» кадровой политики, фиксация целей, задач и направлений кадровой политики;
- обеспечение стратегического развития системы планирования кадров и оптимизация кадрового состава;
- прогнозируемое снижение текучести кадров, в связи с нереализованными ожиданиями.

Из социального эффекта вытекает экономическая эффективность, которая выражается низкой текучести кадрового персонала, что влечет за собой снижение временных и финансовых расходов на поиск, подготовку и обучение новых сотрудников, а также повышения стимулирования и производительности труда.

Заключение. Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектации штата. При этом одной из главных задач является отбор кадров. От грамотного отбора кадров зависит эффективность работы организации и использование всех остальных ресурсов. Для отбора кандидатов в организации, работающие в сфере

социального обслуживания, целесообразно использовать метод психологического отбора на вакантную должность.

Основная цель отбора состоит в том, чтобы выявить работников, которые, скорее всего, будут соответствовать стандартам эффективности организации, будут удовлетворены и смогут получить больше навыков, компетенций и знаний.

Таким образом, можно сделать вывод, что грамотный подбор персонала с использованием психологических методов отбора позволяет изучить психологические и профессиональные качества сотрудника с целью определения его пригодности для выполнения задач на конкретном рабочем месте и выбора, наиболее подходящего из множества кандидатов с учетом пригодности, его квалификацию, его специальность, его личные качества и способности, интересы организации и его самого.

Литература

1. Великанов, В. В. Современные системы отбора персонала и их классификации / В.В. Великанов, М.Г. Золотарева // Молодой ученый. – 2017. – №9. – С. 391-394.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2010.- С. 398.
3. Грачева Е.И. Методы диагностики персонала на этапе отбора / Е.И. Грачева // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2019. –№ 4(29). – С. 69-71.
4. Кокшарова Е.Ю. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала в компании / Е.Ю. Кокшарова // Молодежный вестник ИрГТУ. – 2019. – Т. 9, № 4. – С. 125-129.
5. Рубан М.С. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации / М.С. Рубан, И.Д. Хованская // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. –№ 2(29). – С. 31-36.
6. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента / Ф. Тейлор. – Москва : Контроллинг, 1911. – С. 104.