

Абгарян Михаил Ашотович

аспирант кафедры организационной психологии
Российского государственного педагогического
университета им. А.И. Герцена

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ В РЕКРУТМЕНТЕ ВЫПУСКНИКОВ ГУМАНИТАРНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ

Аннотация:

В работе характеризуется новый вид профессиональной деятельности, появление которого обусловлено изменениями отечественного рынка труда, – направление рекрутмента, активно развивающееся и популярное среди выпускников высшей школы. Излагаются результаты исследования, проведенного на материале профилей из профессиональной социальной сети Linked In, которые могут быть применены для конкретизации требований, предъявляемых к молодым специалистам-рекрутерам, а также для повышения качества подготовки специалистов данной области.

Ключевые слова:

рекрутмент, профессиональная успешность, прогнозирование успешности, трудоустройство выпускников, психологические факторы успешности.

Abgaryan Mikhail Ashotovich

PhD student,
Organizational Psychology Subdepartment,
Russian State Pedagogical University

FORECAST OF PROFESSIONAL SUCCESS IN THE RECRUITMENT AREA FOR GRADUATES MAJORING IN THE HUMANITIES

Summary:

The article describes a new type of the vocational activities, the emergence of which was determined by the changes in the labour market of Russia, – the recruitment area that is rapidly developing and is already popular among higher school graduates. The author presents the results of the research carried out on the basis of the study of profiles posted in the professional social network Linker In, which can be applied for specification of the demands made of young experts in recruitment, as well as for improvement of quality of such specialists' training.

Keywords:

recruitment, professional success, forecast of success, job placement of graduates, psychological factors of success.

Современное российское общество за последние двадцать лет пережило многочисленные реформы и изменения экономической и политической систем, затронувшие практически все государственные и социальные институты. В рамках исследования мы рассматриваем данную проблематику в плоскости изменений, происходящих в функционировании института высшего профессионального образования, рынка труда и процесса подготовки и становления специалистов в системе высшего профессионального образования и механизмов их последующего трудоустройства, через призму нового направления профессиональной деятельности – рекрутмента.

Новая экономическая система сформировала новую модель отношений между соискателями, работником и работодателем, которую принято называть «рынком труда». Подобная система отношений детерминирует иные формы взаимодействия работника и работодателя, а также будущего работника в лице выпускника и работодателя. Так, рыночная экономика детерминировала новую систему трудовых отношений, которая на основании регулирующих документов, а именно «Трудового кодекса РФ» (2001 г.) и ФЗ «О занятости населения в РФ» (1991 г.), обозначает новую институциональную норму трудовых отношений – негарантированность занятости.

Данная модель пришла на смену советской социалистической модели подготовки молодых специалистов, которая подразумевала последующее распределение выпускников. Распределение проводилось в последние месяцы обучения в вузе: специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятия и в организации, нуждающиеся, согласно разрядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля. Проблема трудоустройства выпускников, по мнению Л.М. Серова, остро возникла после того, как в конце 1990 г. было принято постановление Совета министров СССР об отмене централизованного распределения выпускников учебных заведений [1, с. 748].

Сегодня структура профессионального образования, как отмечает в своем диссертационном исследовании Н.Г. Вишневская, смещена в пользу высшей школы. Так, автор указывает, что «с начала 90-х гг. число вузов в Российской Федерации выросло в 2 раза, а численность студентов – в 2,6 раз. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения составляет 27,8 %. В то же время спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворительным и продолжает возрастать» [2]. Вместе с тем исследования, посвященные изучению динамики спроса на выпускников высшей школы со стороны рынка труда, указывают на несбалансированность спроса и предложения в системе «образование – рынок труда».

Необходимо отметить, что кризис в системе образования является не собственно проблемой Российской Федерации, а общепризнанной мировой тенденцией. Так, Ф. Кумбс в своем исследовании еще в 70-х гг. XX в. выделил четыре фактора, детерминирующие возникновения кризиса в системе высшего образования в Европе:

- резко возросшее стремление общества к получению высшего образования и неспособность удовлетворить данный спрос со стороны институтов высшего образования;
- недостаток средств, который детерминирует невозможность системы отвечать новым требованиям;
- инертность, вследствие которой институты высшего образования слишком медленно меняют свой внутренний уклад в ответ на поступающие запросы извне;
- инертность самого общества (религиозные воззрения, стереотипы и т. д.) [3].

В России обновленная экономическая система обусловила изменение спроса, появление новых сфер трудовой деятельности, западные коммерческие организации принесли на российский рынок новые технологии профессиональной деятельности и новые требования к сотрудникам, увеличилась конкуренция среди соискателей. Система образования в лице вузов стремилась удовлетворить данные потребности, вследствие чего стал очевидным переизбыток выпускников одних специальностей и критическая недостаточность других.

Одним из новейших и активно развивающихся направлений профессиональной деятельности в России и странах СНГ на сегодняшний день является направление рекрутмента, связанное с поиском и подбором персонала. Примечательно, что наибольшим спросом данный вид деятельности пользуется у выпускников педагогических, психологических и социологических направлений.

Так, в рамках нашего исследования были проанализированы 200 профилей, размещенных в международной профессиональной сети Linked In [4]. Проведенные исследования позволили установить, что в сфере рекрутмента заняты 42 % выпускников психологических факультетов, 19 % – социологических факультетов, по 9 % пришлось на окончивших вузы по направлениям «Педагогика» и «Управление персоналом» и отучившихся на факультетах экономической направленности, 11 % получили высшее образование на базе факультетов других направлений. Все изученные профили принадлежали специалистам, уже состоявшим в сфере поиска, подбора, оценки персонала и кадрового консалтинга, с опытом работы более 6 лет.

Вместе с тем для определения и возможности прогнозирования профессиональной успешности в сфере рекрутмента сегодняшних выпускников психологического, педагогического и социологического направлений в рамках исследования были изучены психологические портреты профессионально успешных рекрутеров.

Для определения психологических факторов, детерминирующих профессиональную успешность рекрутеров, в качестве испытуемых были взяты рекрутеры петербургских подразделений компаний «АНКОР», «Hays» и «SmartStart». Всего в исследовании приняли участие 74 сотрудника компании, занимающие позиции «консультант» и «аналитик», в возрасте 20–32 лет.

Как указывалось выше, испытуемые, занимающие должности консультанта по подбору персонала и аналитика в рамках компаний «АНКОР», «Hays» и «SmartStart» в Санкт-Петербурге и Москве, были разделены на две группы: «профессионально успешные» и «менее профессионально успешные».

Разделение испытуемых на две группы осуществлялось на основании принятого в организации ежегодного рейтинга сотрудников, составленного по результатам профессиональной успешности, которая оценивается согласно выделенным показателям, а именно:

- финансовая прибыль, полученная компанией от закрытых рекрутером вакансий компании-клиента, уровень и сложность закрытых вакансий;
- своевременное предоставление информации в наглядном и качественно изложенном виде;
- количество совершенных рекрутером звонков, маркетинговых контактов, проведенных интервью, организованных интервью клиента с представленными кандидатами, сбор рекомендаций и т. д.

Для выявления специфики личностных профилей наиболее и наименее успешных консультантов по подбору персонала был проведен сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента для независимых выборок. Полученные данные позволили сделать вывод о различиях психологических характеристик групп «профессионально успешных» и «менее профессионально успешных». Так, испытуемые, отнесенные к группе «профессионально успешные», в большей степени характеризуются уверенностью в себе, напористостью, стремлением к доминированию, для них значимы социальные контакты. Кроме того, испытуемые данной группы жизнерадостны и активны, отличаются высоким уровнем нормативности и самоконтроля и принятием социальных

норм. Испытуемые группы «менее профессионально успешные» характеризуются конформностью, уступчивостью, пессимистичностью, склонны руководствоваться своими желаниями, недисциплинированы, плохо контролируются, эмоционально неустойчивы.

Также на уровне тенденции выявлена склонность испытуемых, отнесенных к группе «профессионально успешные», в большей степени проявлять работоспособность, эмоциональную устойчивость и зрелость. Это согласуется со способностями к саморегуляции, описанными ранее. Вместе с тем были выявлены значимые различия по методике «Карьерные ориентации»: «Менеджмент» ($t = 2,3$; $p = 0,02$) и «Интеграция стилей жизни» ($t = 2,7$; $p = 0,0008$). На уровне тенденции – статистически значимые различия по переменной «Профессиональная компетентность» ($t = 2,3$; $p = 0,023$).

Следовательно, испытуемым группы «профессионально успешные» свойственно большее стремление к управлению бизнес-процессами, проектами, людьми для достижения поставленных целей, они более активны в повышении профессионального уровня, развитии компетенций.

Статистически значимые различия между выделенными группами показала методика «WCQ»: копинг «Бегство – избегание» ($t = -3,1$; $p = 0,002$), копинг «Планирование решения проблемы» ($t = 3$; $p = 0,003$), на уровне тенденции – копинг «Конфронтативный копинг» ($t = -1,7$; $p = 0,09$).

То есть успешные рекрутеры, сталкиваясь с новой проблемой, сразу подходят к ней аналитически, определяя пути ее разрешения. Испытуемые данной группы на статистически значимом уровне чаще профессионально неуспешных рекрутеров прибегают в качестве стратегии решения стрессовых ситуаций к принятию на себя ответственности за происходящее и поиску оптимальных путей решения проблемных ситуаций. Для неуспешных характерно большее стремление избежать проблем или найти способ уйти от них, данная стратегия поведения не является адаптивной, а следовательно, не может способствовать успеху в работе. Также на уровне тенденций были выявлены различия по конфронтативному копингу. Это указывает на большую готовность испытуемых группы «менее профессионально успешных» при появлении проблем проявлять агрессивность и враждебность, что, безусловно, не является удачной стратегией в профессиональной деятельности, связанной с межличностным общением. Профессионально успешные рекрутеры стараются избегать такой модели поведения.

На следующем этапе математического выделения дифференцирующих (дискриминирующих) переменных, разделяющих исследуемых на две группы (рекрутеры и студенты), нами был использован линейный дискриминантный анализ Фишера. Иными словами, объединенные внутригрупповые корреляции между дискриминантными переменными и нормированными каноническими дискриминантными функциями позволили в перспективе распознать образ профессионально успешного рекрутера. В качестве зависимой переменной в анализе выступила «профессиональная успешность», а независимыми переменными стали психологические характеристики рекрутеров.

В результате анализа были выявлены переменные с наибольшими регрессионными коэффициентами, вносящие наибольший вклад в дискриминацию (таблица 1). Таким образом, по выбранному личностным чертам 92 % испытуемых классифицированы правильно, а личностный портрет прогнозируемо профессионально успешного студента составили регуляторные, коммуникативные, эмоциональные и когнитивно-поведенческие характеристики. Переменные, представленные в таблице 1, упорядочены по абсолютной величине корреляций внутри функции.

Таблица 1 – Зависимость прогнозируемой профессиональной успешности от характеристик личностного портрета студента в количественном выражении

Функция	Профессиональная успешность
Когнитивно-поведенческий компонент Планирование решения проблемы («WCQ»)	0,769067
Когнитивно-поведенческий компонент Положительная переоценка («WCQ»)	-0,579325
Регуляторная характеристика Фактор Q3 – Самоконтроль («16 РН Кеттелла»)	0,452522
Когнитивно-поведенческий компонент Интеграция стилей жизни («Якоря карьеры»)	0,444492

Когнитивно-поведенческий компонент (планирование решения проблемы («WCQ»)) представлен стремлением фокусироваться на проблеме и прилагать усилия по изменению ситуации, включающие аналитический подход к проблеме. А положительная переоценка («WCQ») представлена низким уровнем стремления преодолеть негативные переживания за счет положительного переосмысления и рассмотрения сложностей как источника личностного роста и саморазвития.

Регуляторный компонент (фактор Q3 – Самоконтроль («16 РН Кеттелла»)) представлен высокой склонностью к организаторской деятельности, осознанностью в регулировании силы «Я», целенаправленностью действий и усилий, высоким уровнем внутреннего контроля поведения.

Когнитивно-поведенческий компонент (интеграция стилей жизни («Якоря карьеры»)) представлен стремлением достичь максимально комфортного баланса между построением карьеры и личной, семейной жизнью, а также высоким уровнем конформности.

Таким образом, полученные в рамках исследования данные могут быть использованы для уточнения квалификационных требований к соискателям на должность рекрутеров, а также для повышения качества образования в данной профессиональной области.

Ссылки:

1. Серова Л.М. Нестационарная модель распределения потоков выпускников системы общего и профессионального образования // Обозрение прикладной и промышленной математики. 2007. Т. 14. Вып. 4. С. 748–749.
2. Вишневецкая Н.Г. Рынок труда молодежи: механизмы регулирования в современных условиях : дис. ... канд. экон. наук. Уфа, 2010. 162 с.
3. Кумбс Ф. Кризис образования в современном мире. Системный анализ. М., 1970. 210 с.
4. Linked In [Электронный ресурс]. URL: <http://www.linkedin.com> (дата обращения: 07.07.2014).

References:

1. Serova, LM 2007, 'Non-stationary model of flow distribution system graduates of general and vocational education', *Review of Applied and Industrial Mathematics*, vol. 14, issue 4, pp 748-749.
2. Vishnevskaya, NG 2010, *Youth labor market: regulatory mechanisms in modern conditions*, PhD thesis, Ufa, p. 162.
3. Coombs, F 1970, *Crisis of education in today's world. System analysis*, Moscow, p. 210.
4. *Linked In* 2014, retrieved 07 July 2014, <<http://www.linkedin.com>>.