

Борисова М. М. керівник відділу рекрутингу,
аспірантка кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет
<https://orcid.org/0009-0007-4791-6920>

ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглянуті результати дослідження особливостей професійної діяльності працівників сфери управління персоналом, на прикладі працівників ІТ – сфери. За результатами авторського опитування були з'ясовані особливості та сучасний стан розвитку сфери професії, що відносяться до класу соціономічних і пов'язані з підбором персоналу та формуванням професійних команд, зокрема в діяльності ІТ – індустрії.

За результатами анкетування, контент-аналізу термінів і понять, психологічного аналізу діяльності різних категорій працівників сфери управління персоналом, визначені основні психологічні особливості діяльності даної категорії фахівців та запропоновано модель професіографічного аналізу їх діяльності.

Ключові слова: професіограма; психограма; професійний стрес; управління персоналом; рекрутинг; особливості професійної діяльності.

Вступ. Потреба у фахівця, що володіють сучасними знаннями в галузі управління персоналом, в умовах перетворень, які переживає Україна на сучасному етапі становлення своєї державності набуває нового актуального значення, що пов'язано із глобальними кризами, економічного та соціально-політичного характеру, викликами людства, такі як епідемія «COVID-19», повномасштабним вторгненням «рф» на територію України, інтеграцією Українського суспільства до євроспільноти, стрімкою зміною стандартів управління через масштабну цифровізацію суспільства тощо.

У підприємствах середнього і малого бізнесу зростає потреба у спеціалістах із широким світоглядом та аналітичним мисленням, що обумовлюється вимогами та специфікою організації праці фахівців, тяжіння більшості управлінських кадрів до застарілих, стереотипних методів і форм управління трудовими колективами.

Аналіз діяльності кадрових служб різних видів і форм управління персоналом організацій дає нам підстави констатувати, що у більшості випадків кадрові підрозділи не виконують низку функцій, що покликані здійснювати якісне забезпечення кадрової політики організацій на всіх ланках управління та етапах професійного становлення працівників. Практично не

виконуються функції методичного, інформаційного забезпечення, координації роботи усіх ланок управління кадрами.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз наукової літератури стосовно професійного стресу, його причин, подолання та профілактики свідчить про актуальність дослідження цього питання не тільки в Україні, а й у більшості країн світу. Результати опитування у 15 країнах Європейського Союзу показали, що 56% працівників відмічають високі темпи роботи, 60% – жорсткі терміни її виконання, 40% – монотонію, 30% скаржилися на стрес і його прояви і майже кожен десятий повідомляв, що на робочому місці до нього застосовують тактику залякування та пресингу. У Європі економічні збитки від професійного стресу щороку становлять близько 15 млрд. євро [6, 79-92].

Період соціально-економічних змін, нестабільність діяльності більшості організацій у зв'язку із всесвітньою пандемією «COVID -19», перехід на віддалену роботу більшості напрямів бізнесу значно підвищив вимоги до працівників сфери управління персоналом, відповідно значно зросла й інтенсивність негативного стресового впливу на працівників. Нові виклики поставило перед усім суспільством військова агресія «рф» проти України.

На сьогодні Іт менеджери, це ті працівники, які постійно працюють зі

змiнами. відповідають за їх впровадження у діяльність компаній та систему управління організаціями, здебільшого не маючи для цього відповідних ресурсів. За таких умов мало залишатися у фокусі та здійснювати ефективну управлінську діяльність у балансі своїх інтересів та інтересів компанії та працівників стає усе складніше, що неминує призводить до стресу.

Аналіз діяльності працівників сфери управління персоналом показує, що здебільшого ТОП менеджмент компаній не готовий приділяти питанню професійного стресу більше уваги, виділяти ресурси для профілактики, що призводить до великої плінності кадрів у зазначеній сфері діяльності, що лише підсилює негативний вплив стрес-чинників професійного середовища на працівників зазначеної категорії.

Як показують дослідження Л. Карамушки, О. Креденцер, Г. Нікіфорова, Л. Фон Розенштіль, В. Мольт, Б. Рюттінгер – проблема діагностики стрес-чинників організаційного середовища і профілактики професійного стресу працівників набуває все більшої актуальності в сучасній концепції управління людськими ресурсами. Негативні наслідки високого рівня професійного стресу здійснюють вплив не тільки на фізичне й психічне здоров'я окремо взятого працівника, але й на морально-психологічний клімат, організаційне середовище, організаційну культуру й соціально-економічну ефективність організації в цілому. Таким чином, для своєчасного попередження стрес-чинників зовнішнього і внутрішнього середовища організації менеджеру необхідно здійснювати ефективну діагностику джерел і причин підвищення рівня професійного стресу працівників, а також формувати кадрові технології профілактики професійного стресу, які у своїй структурі мають передбачати наявність спеціальних (управлінських, економічних, соціальних і психолого-педагогічних) методів (програм) нейтралізації та попередження чинників професійного стресу серед працівників [1; 3; 5].

Актуальність дослідження зумовлена й значним зростанням попиту психологічних знань у сфері економічної та організаційної діяльності управлінців (менеджерів) середньої та вищої ланок. Робота в

організаціях – виступає матеріальною основою існування для більшості людей. Водночас це також і сфера, у якій людина знаходить сенс і свою ідентичність, а при правильному проектуванні діяльності людині представляється можливість для подальшого розвитку, оскільки робота в організації впливає на багато індивідуальних особливостей людини. Здебільшого організація такої діяльності покладається на плечі управлінців середньої та вищої ланки.

Здебільшого така діяльність має свої особливості, пов'язані з різноманітними стрес-чинниками як соціального середовища організацій так і зовнішніх чинників, які можуть бути викликані ставленням персоналу до існуючих проблем, що потребують нових підходів до їх розв'язання, сприйняттям нововведень, які стають більш динамічними й інтенсивними у діяльності фахівців будь якої сфери діяльності, у першу чергу це стосується фахівців сфери управління персоналом.

Таким чином, практична значущість і недостатня розробленість у теоретичному і прикладному аспектах проблеми профілактики та подолання професійного стресу серед працівників управління персоналом й визначили вектори нашого наукового пошуку.

Методи дослідження: опитування, контент-аналіз термінів та визначень, метод моделювання та професіографії.

Результати і обговорення. З метою дотримання процедури наукового дослідження та з'ясування термінів і понять для чіткого розуміння предметної частини наукового пошуку ми застосували метод контент-аналізу. Як зазначає С. Миронець, – «...на нинішньому етапі розвитку термінології доводиться розв'язувати чимало складних проблем. Деякі з них завжди стоять перед національним законодавством (скажімо, співвідношення між національними і міжнародними елементами у терміноутворенні та їх узгодження). Інші пов'язані із сучасним станом науки і наукового мовлення (питання синонімії, виявлення потенціалу української мови у терміноутворенні, способи інтеграції нових термінів, запозичених з іноземної літератури)» тощо [4, 34].

У різних джерелах використовуються різні поняття одних і тих же самих явищ, а з іншого боку, одне і те ж поняття в різних джерелах має різний обсяг змісту, що в свою чергу призводить до складнощів в усвідомленні проблемних питань, до логічної помилки в усвідомленні самого змісту досліджуваної проблеми.

На думку Й. Опейди та О. Швайки «Паралельне вживання в межах однієї термосистеми, навіть цілком рівноправних з погляду загальнолітературної мови синонімів заважає її нормальному функціонуванню, адже користувач-практик підходить до термінології зі своїми прагматичними мірками, він прагне не тільки точності, а й автономізму у володінні своїм термінологічним апаратом» [5, 39].

Термінологія, що використовується у нашому дослідженні, здебільшого запозичена з інших, іноземних термосистем, тому вважали для її уточнення та порівняльного аналізу доцільним застосування методу «контент-аналізу».

Контент-аналіз – якісно кількісний метод вивчення документів, який характеризується об'єктивністю висновків і строгістю процедури у квантифікаційній обробці тексту з подальшою інтеграцією результатів. Предметом контент-аналізу можуть бути як проблеми соціальної діяльності, котрі висловлюються чи навпаки приховуються в документах, так і внутрішні закономірності самого об'єкта дослідження. Полярність контент-аналізу ґрунтується на тому, цей метод дозволяє виміряти людську поведінку (якщо вважати, що вербальна поведінка є її формою). На відміну від опитувань, контент-аналіз не те, що люди говорять, що зробили чи зроблять, а те, що вони справді зробили. Може використовуватися як основний метод дослідження (наприклад контент-аналіз тексту при дослідженні політичної спрямованості газети), в поєднанні з іншими методами (наприклад в дослідженні ефективності функціонування індустрії рекрутингу), допоміжний або контрольний (наприклад, при класифікації відповідей на відкриті запитання анкет) тощо [6].

Отже у нашому дослідженні терміни і визначення будуть використані у наступних понятійно-предметних значеннях:

Інспектор по кадрам – посадова особа, яка несе відповідальність за ведення кадрового обліку в компанії (організації), оформлення працівників за трудовими книжками, формує посадові інструкції працівників тощо. Визначення входить до Державного класифікатора професій. Основний зміст завдань полягає в роботі з документами і програмним забезпеченням. Інтенсивне спілкування з людьми відбувається при прийомі на роботу, оформленні графіку відпусток, оформленні атестаційних документів, а також оформлення документації при звільненні працівника.

HR - менеджер – багатофункціональна позиція в HR-департаменті (управлінні), яка включає в себе різноманітні ролі по роботі з персоналом організації в любых комбінаціях. Більш поширені в невеликих компаніях, де вже існують різні позиції, але основні завдання, окрім, наприклад, кадрових питань або рекрутингу, покладаються саме на HR-менеджера.

Рекрутер (Recruiter) – спеціаліст, чия діяльність спрямована на якісний підбір персоналу для компанії, в якій він працює, або ж для компаній-клієнтів, якщо він представляє рекрутингову агенцію. IT - рекрутер, відповідно, займається підбором персоналу в сфері IT, що вимагає відповідних спеціальних знань в сфері інформаційних технологій.

Рекрутер – ресечер – спеціаліст, який здійснює відбір кандидатів, а їх супровід тільки для входження в посаду.

IT рекрутер – «оскільки сфера технічна, то й при пошуку (підборі) таких спеціалістів необхідні певні технічні знання. Рекрутеру немає необхідності вникати в саму глибину технічних питань, але знати й розуміти термінологію відповідної професії, він зобов'язаний».

Рекрутер (фрилансер) – спеціаліст, який здійснює відбір кандидатів тільки до «входження», тобто формального працевлаштування. Вимоги до фахівця – креатив, організація продаж (іноді торги), одночасна аналітика, посидючість, організованість. Непередбачуваність ситуацій (все може скластися не по передбачуваному сценарію. Також важлива абсолютна прагматичність

(передбачуваність) – спочатку найти гідну кандидатуру, а вже потім працевлаштувати. Діяльність передбачає інтенсивне спілкування з клієнтами. Тому важливі такі якості, як емпатія, високий рівень емоційного інтелекту (EQ), терплячість, емоційна стійкість, витримка, уміння спілкуватися з клієнтами, які мають «токсичну» поведінку.

HR – Director (HRD) – це топ – менеджер, який реалізує, підтримує і розвиває стратегію компанії, у своїй діяльності застосовує тактичні кроки в управлінні персоналом. HRD – єдина людина в компанії, у якої має бути налагоджена комунікація з кожним підрозділом компанії, з кожним керівником, оскільки від рівня взаємопорозуміння з топ-менеджерами залежить реалізація HR-стратегії, а відповідно, і стратегії розвитку бізнесу.

Окрім знання всього функціоналу HR-служби, HRD – повинен володіти стратегічним і системним мисленням, бути рішучим і наполегливим в реалізації HR-стратегії в масштабах всієї сфери діяльності. Повинен вміти дивитися на проблеми очима власника компанії, уміти організовувати процеси, щоб забезпечити діяльність компанії притоком нових кваліфікованих спеціалістів, вибудувати системи адаптації, мотивації, навчання, розвитку незалежності від регіонів, сезону та катаклізмів зовнішнього ринку. Бути готовим аргументовано доводити керівництву компанії, що схвалювані HR – рішення є вірними і приносять користь для розвитку компанії. По іншому це буде не HRD, а начальник відділу кадрів.

CEO – головний виконавчий директор (англ. Chief executive officer, CEO) найвища виконавча посада у компанії, організації або агенції.

Employer Brand Manager – усе частіше в Україні можемо зустріти вакансію (Employer Brand Manager), спеціаліст, що відповідає за формування внутрішнього і зовнішнього бренду компанії роботодавця. Специфіка посади полягає її різноплановість, яка має об'єднувати в собі якості маркетолога і HR-спеціаліста з навичками менеджера по комунікації. Його цільова аудиторія – кандидати і

співробітники. Здебільшого він працює з тим ринком, тією країною, звідки компанія готова здійснювати найм спеціалістів. Інструменти діяльності мають безмежний арсенал. Він має працювати за такими основними напрямками: стратегічне планування; PR (зв'язки з громадськістю); SMM (маркетинг в соціальних мережах); Corporate Social Responsibility (корпоративна соціальна відповідальність).

Цьому спеціалісту вкрай важливо ефективно співпрацювати з командою HR фахівців, якщо команда має довгострокові наміри діяльності, то вкрай важливо щоб зовнішній вигляд компанії відповідав тому, що відповідає в середині компанії.

Івент-менеджер – організатор заходів, як то (конференції, корпоративні свята), а також і менш масштабних (meet up, тимбілдінгів тощо).

Івент-менеджер має мати такі розвинені якості, як комунікабельність, лабільність (швидко реагувати на зміни й використовувати свій креативний потенціал, мати розвинене аналітичне мислення, високий рівень EQ).

В ІТ сфері різноманітність підходів до організації кадрового менеджменту також тісно пов'язана із турботою про працівників, комфорт їхньої діяльності та застосування різноманітних видів мотивації діяльності. Головними якостями мають бути любов до людей, уміння ефективно спілкуватися, формувати позитивний настрій працівників, бути в постійному професійному й особистісному розвитку [2; 6].

В опитуванні взяли участь **381** працівник компаній різних сфер діяльності (переважно ІТ) із них (47%) обіймають посади рекрутера, 27% суміщають посаду рекрутера та HR завдання, (27%) займають позиції Recruitment/ HR Lead. Найменший відсоток працівників (4%) займали позиції HR Manager (без рекрутингових задач) – (4%) і (5%) – займали посади сорсера.

До категорії респондентів «інші» були віднесені ті працівники, що у своїй діяльності поєднують декілька позицій, як приклад: Рекрутер+Аналітик, HR+менеджер, Піар Менеджер (PM) + Рекрутер та інші.

За посадами досліджувані респонденти були розподілені таким чином: Рекрутер

Питання психології

(47%); поєднує діяльність рекрутинга та виконую завдання HR (27%); Recruitment/HR Lead (15%), такі посади як: Сорсер, HR manager, та відповідно фахівці, що поєднували у своїй діяльності дві функції були віднесені до категорії досліджуваних (інші). У стартапі працює 1% респондентів, що є логічним, оскільки здебільшого до найму першого HR менеджера / рекрутера приходять, коли команда зростає до 30-50 членів.

Більшість респондентів, що проходили дослідження працюють в аутсорсінгових компаніях (42%) і кампаніях, чия діяльність пов'язана з продуктовою діяльністю (29%). Представники рекрутингових агентств склали (15%); працівники аутстафінгових компаній (9%); фрілансери (4%).

Географія працевлаштування респондентів розподілилася таким чином: м. Київ (37%); м. Дніпро (20%); м. Львів (7%); м. Одеса (5%). До категорії інші, увійшли такі міста, як: Запоріжжя, Вінниця, Житомир, Черкаси, Полтава, Івано-Франківськ, Ужгород, Хмельницький, Чернівці та інші. Також 4 особи на час проведення дослідження проживали за межами України Польща (м. Варшава, м. Вроцлав); Естонія м. Талін. Два досліджуваних із загальної вибірки підтвердили, що працюють у віддаленому в режимі.

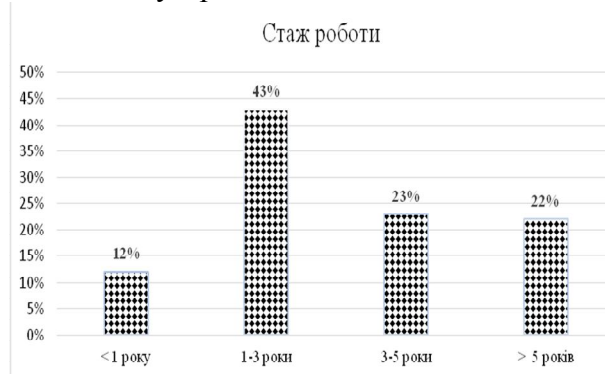


Рис. 1 Розподіл досліджуваних респондентів за стажем роботи

Як видно із представленої діаграми найбільша кількість досліджуваних мали стаж діяльності від 1 до 3 років (43%); 3-5 років (23%). Працівники зі стажем діяльності більше 5 років проходили опитування в якості досліджуваних, водночас 15% респондентів із цієї вибірки (за згодою) на інших етапах дослідження нами були залучені в якості експертів.

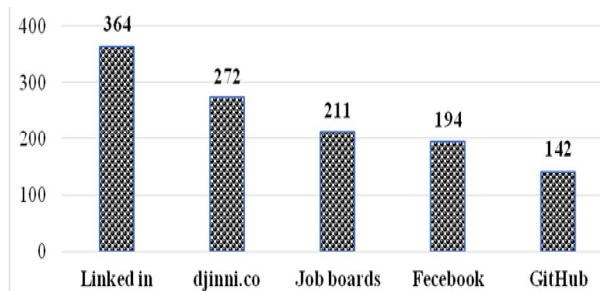


Рис. 2. Найбільш затребувані ресурси, що використовуються для пошуку кандидатів

За результатами опитування було встановлено, що серед найбільшою популярністю користуються такі ресурси, як Linked in (364); djinni.co (272); Job boards (211); facebook (194); GitHub (142). Тільки 4% опитуваних не використовують Linked in, як основний канал пошуку кандидатів, це як правило рекрутери з досвідом роботи до 3 років. Також отриманні результати викликали певне здивування, що тільки 15% колег, для пошуку кандидатів використовують Telegram, 13% здійснюють пошук кандидатів за рекомендаціями 3-х осіб.

Серед контактів, які використовуються для пошуку кандидатів на посади перше місце посідає платформа Google (45%); TurboHiring (28%); (26%) рекрутерів використовують розширення для Chrome - GitHub (ContactOut, SignalHire) і тільки одному 1% рекрутерів у цьому допомагає сорсер.

Серед платних ресурсів найбільш популярними виявилися Linked in (38%); djinni.co (37%); TurboHiring (18%); AmazingHiring (6%). (Див. рис.3)

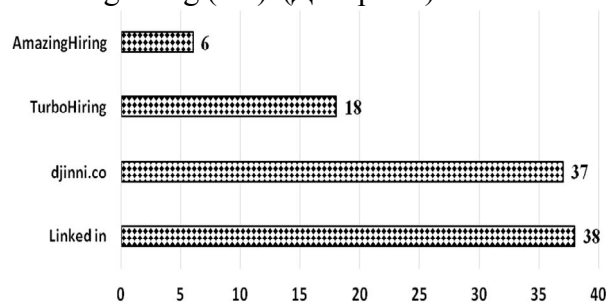


Рис. 3. Найбільш популярні платні ресурси

За результатами опитування більшість респондентів відзначили, що найбільш інформативними для них виявилися такі ресурси, як LinkedIn (89%) на запити, вони отримали відповіді саме з цього ресурсу,

також відзначено підвищення кількості і якості супроводжувальних листів. Також спостерігається тенденція активності кандидатів на посади в каналах Telegram, практично половина рекрутерів при зв'язку з потенційними кандидатами використовують телефонний дзвінок чи дзвінки в месенджерах, і тільки 6 рекрутерів із числа опитуваних поділилися успішним кейсом контактів через Fescebook.

Варто відзначити, що діяльність рекрутерів не має сталих інструкцій, здебільшого працівники цієї сфери досягають успіху формуючи свій власний стиль діяльності.

Серед найбільш значимих інструментів, що допомагають їм в організації власної діяльності опитувані респонденти відзначають:

Занесення нагадувань фоллоупа (Follow-up). Більше 60% людей, які цікавляться продуктом, здійснюють його покупку принаймні через 3 місяці, а 20% з них – впродовж року.

Максимальна увага приділяється запереченням, що надходять від кандидатів, особливо якщо це непопулярна технологія (тобто запитання про справжні причини відмови, продукт, який не викликав інтересу, маленька заробітна плата, що не сподобалося в організації діяльності компанії та ін.).

У разі, якщо кандидат відмовився від запропонованої вакансії, або не пройшов на кадрову пропозицію, рекрутери цінують сформований контакт з кандидатом і 65% роблять спроби підібрати іншу вакансію всередині компанії, 40; рекомендують колегам зі свого оточення, 25% залишають інформаційні повідомлення в Skype чати. Також варто відзначити, що рекрутери останнім часом нерідко використовують зв'язки з університетами, такі майданчики, як дні стейкхолдера, дні кар'єри, дні роботодавця (тощо) з метою закриття кадрових позицій.

У 70% рекрутерів працюють внутрішні рекомендації в компанії. 40% рекрутерів відвідують skype-чати за рекомендаціями, а у 32% рекрутери використовують налаштовані програми зовнішній рекомендацій, завдячуючи яким здійснюють закриття вакансій, 42% опитуваних є підписантами Telegram-каналів, де рекомендують до

працевлаштування фахівців ІТ, 28% використовують для пошуку профільні групи Facebook. Лише 11% рекрутерів не мають такого успішного досвіду з роботи по найму працівників.

Актуальним питанням у нашому опитуванні, результати якого для нас виявилися досить несподіваними, було уточнення інформації про те, де ведеться база кандидатів на працевлаштування. За результатами опитування виявилось, що по цей час залишається в лідерах використання для зберігання бази програми Excel – 32% рекрутерів, використовують саме цей текстовий редактор для зберігання баз даних. Далі користується найбільшим попитом програма Cleverstaff (29%) і самописна внутрішня система (25%). Окрім основних вищезазначених трьох систем, в середньому 5-7 опитуваних вказували на такі бази, як: Zoho, Lever, Jira, Trello, Smartrecruiters, People Force, Hurma та ін.

Щодо основних баз лідерів Excel і Cleverstaff, Самописна внутрішня система, то тут спостерігається цікава статистична закономірність за типом компаній:

* Аутсорсінгові компанії в більшості випадків використовують самописну внутрішню систему, а вже потім Excel і Cleverstaff;

* Продуктові компанії віддають перевагу Excel та іншим системам;

* Рекрутингові агенції в здебільшого використовують Cleverstaff.

На запитання «Чи отримете «фідбек» від «недавніх» кандидатів про свою роботу 38% рекрутерів відповіли «Ні». 30% учасників опитування повідомили, що уточнюють у кандидатів чи було їм комфортно в процесі співпраці та що, на їхню думку потребує поліпшення в роботі. 22% рекрутерів – кандидати самі висловлювали вдячність після оффера і дають «фідбек». Лише 8% рекрутерів повідомили, що у них є заготовлена «фідбек-форма», яку вони просять заповнити кандидатів на працевлаштування. Половина респондентів з числа опитаних повідомили про свою участь в onboarding процесі, інша половина відповіла, що ця функція закріплена за іншим працівником. Також деякі респонденти поділилися інформацією наступного змісту:

Питання психології

«Я, як рекрутер агентства, пишу тільки при виході кандидата на роботу і по завершенні його випробувального терміну»;

«Тільки в перший день приймаю участь, у подальшому підтримую зв'язок»;

«Включаюсь за бажанням»;

«Тільки на першому етапі; зустріч в день виходу на роботу, ознайомлення з офісом, представлення команді».

58% з числа опитаних в закритті вакансій допомагає їх особистий бренд, завдячуючи якому вони закрили декілька вакансій. 39% відповіли, що їх власний бренд і нетворкінг їм не допомагають в роботі.

Також деякі рекрутери поділилися, що інколи спрацьовують рекомендації від колишніх кандидатів. Деякі рекрутери, що мали незначний стаж діяльності заявили про відсутність власного бренду, інші про те, що активно працюють над його створенням. Також мали позитивні відгуки про те, що в роботі активно допомагає бренд компанії роботодавця.

На питання про сертифікацію 30% рекрутерів відповіли, що ставлять собі за мету підтвердження своїх навичок за допомогою сертифікації. Деякі із опитуваних зійшлися на думці, що навчання дійсно має користь, а сертифікація пуста трата часу. Ну і дійсно, частина рекрутерів відзначили, що в Україні на даний час немає якісної сертифікації.

Щодо результатів діяльності рекрутерів:

Однакову кількість опитаних нами колег супроводжують одночасно 1-3 вакансії (37%) і 3-6 вакансій (39%). Здебільшого, навантаження в супроводженні 1-3 вакансій на флірансерах, рекрутерах із стартапів і рекрутингових агентств. Показники одночасного навантаження по супроводженню кількості вакансій показані на Рис. 4



Рис. 4. Розподіл одночасного супроводу вакансій на працевлаштування

Опитування щодо результатів ефективності роботи рекрутерів відповідно до їх досвіду і стажу роботи показали наступні результати.

Однакову кількість опитуваних нами працівників ведуть одночасний супровід 1-3 вакансій (37%) і 3-6 вакансій (39%). В основному навантаження супроводу 1-3 вакансії припадає на фрілансерів, рекрутерів із стартапів. Навантаження рекрутерів із одночасного супроводу > 10 вакансій відбувається у меншій кількості працівників, здебільшого тут займають лідируючі позиції аутсорсінг і продуктові компанії. При цьому тільки половина з них закривають 10 і більше вакансій в квартал. Також можемо спостерігати, що з набуттям досвіду пропорційно зростає кількість закритих вакансій.

Водночас за результатами опитування ми отримали й таку інформацію, що 4 працівники з досвідом роботи менше одного року одночасно вели супровід більше 6 позицій щодо працевлаштування. Варто відзначити, що такі показники не завжди під силу навіть досвідченим працівникам. Загалом було встановлено, що впродовж одного кварталу 53% працівників закривають до 5 вакансій на працевлаштування, 14% більше 10 вакансій; 32% 5-10 вакансій, серед цих показників здебільшого це рекрутери з досвідом роботи менше одного року. Встановлено, що з набуттям досвіду зростає і кількість закритих позицій. Водночас, не дивлячись на ці показники, більше 40% рекрутерів з досвідом більше 5 років, закривають в середньому до 5 вакансій за квартал, це пояснюється тим, що більш досвідчені колеги здебільшого переходять на посади, які пов'язані з менеджментом команди і менше часу приділяють роботі безпосереднього рекрутингу.

Також, важливим на наш погляд є показник термін середнього закриття однієї вакансії, який становить такі результати: менше одного місяця 17%; до одного місяця 52%; 1,5-2 місяці 28%; більше 3-х місяців 3%.

В опитуванні ми не оминули питання мотиваційної складової діяльності рекрутерів, зокрема такого із базових її компонентів як матеріальна мотивація.

Як показали результати опитування 57% респондентів отримують заробітну плату

(ЗП), яка складається із ставки і бонусів, така схема особливо популярна в рекрутингових агентствах. У 38% ЗП складається лише із посадового окладу, тоді як фрілансери отримують також і додаткову винагороду в якості бонусів.

Дослідження особливостей діяльності працівників рекрутингових компаній (відділів) дали такі результати. Рекрутери здебільшого працюють з чітко-визначеною кількістю вакансій та мають високий рівень мотивації до підбору кандидатів, щоб відповідали професіографічному профілю кандидатів займаної посади, та мають відповідний тиск з боку замовника, що призводить до стресу та перевантаження. Емоційне навантаження полягає у постійній взаємодії зі здатними та неуспішними кандидатами, що може бути емоційно виснажливим. Робота характеризується монотонністю, повторюванням завдань, таких як перегляд резюме та спілкування з кандидатами, що призводить до накопиченої втоми. Технологічний стрес характеризується використанням різноманітних програм та систем в процесі рекрутингу, де сам процес характеризується підвищеною складністю та вимагає постійного навчання новим технологіям.

Серед основних характеристик, які ми вважаємо внести до професіограми рекрутера такі:

1. Вимоги до освіти:

- * Вища освіта, зазвичай у сфері менеджменту, психології, HR, або суміжних галузях;

- * Знання принципів рекрутингу та відбору персоналу;

- * Розуміння ринку праці та його тенденцій, які тягнуть до постійних змін;

2. Навички:

- * Вміння вести співбесіди та оцінювати кандидатів;

- * Вміння працювати з рекрутинговими системами та програмами;

- * Добрі комунікативні навички;

3. Досвід:

- * Досвід роботи у сфері рекрутингу, перевага – у великій компанії або рекрутингових агенціях;

- * Досвід у веденні проектів з найму персоналу;

- * Робота з документами;

- * Знання операційних систем та текстових редакторів де формуються і зберігаються клієнтські бази.

4. Особисті якості:

- * Відповідальність та організованість;

- * Високий рівень емоційного інтелекту (EQ);

- * Тактовність та вміння налагоджувати контакт з різними типами людей;

- * Стресостійкість та вміння працювати в умовах обмеженого часу.

Це лише загальний перелік елементів, які можуть включатися до професіограми рекрутера або працівника сфери кадрового менеджменту.

Аналіз та регулювання групових та особистісних відносин в трудових колективах; соціально-психологічна діагностика; управління виробничими і соціальними конфліктами і стресами; інформаційне забезпечення системи кадрового управління; управління зайнятістю; оцінка і підбір кадрового потенціалу і потреб в персоналі; маркетинг кадрів; планування і контроль ділової кар'єри працівників; професіональна і соціально-психологічна адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; регулювання правових питань трудових відносин; додержання вимог психофізіології, економіки та естетики праці

На першому етапі нашого дослідження на ряду із такими методами як опитування респондентів, контент-аналіз термінів та визначень, нами було застосовано метод моделювання.

Моделювання в психології – це метод теоретичного дослідження психічних явищ (процесів, станів, властивостей) за допомогою їхніх реальних, фізичних або ідеальних, абстрактних аналогів, моделей (зокрема математичних). Під моделлю (франц. Modele – аналог, зразок) розуміють систему об'єктів або знаків, що відтворюють деякі сутнісні властивості системи – оригіналу. Наявність часткової подібності («гомоморфізм») дає змогу

використовувати модель як замітника або представника досліджуваної системи. Відносна простота моделі робить таку заміну досить наочною. Створені спрощені моделі системи виступають як дієвий засіб перевірки істинності та повноти теоретичних уявлень у різних галузях істинності та повноти теоретичних уявлень у різних галузях наукового знання й, зокрема в психології [3, 133].

Як зазначає, С. Миронець, в залежності від завдань дослідження, модель може розглядатися як:

- 1) опис, схема, зображення певного процесу, явища або об'єкта;
- 2) цілісна система взаємопов'язаних елементів;
- 3) міні-теорія;
- 4) чітка покрокова схема (алгоритм) дій [3, 134].

З метою розв'язання висунутих у нашому дослідженні завдань, що полягали у з'ясуванні психологічних особливостей діяльності працівників сфери управління персоналом, визначення найбільш значимих компонентів особистісної структури менеджерів по роботі з персоналом, (та розроблення моделі професіографічного аналізу діяльності працівників сфери управління) що є вразливими до негативного впливу професійного стресу на особистість та ефективність професійної діяльності.

У науковій літературі представлено досить великий доробок психологічного аналізу моделей діяльності, проте найбільш повний і систематизований, на наш погляд представлений у працях вітчизняного дослідника С. Миронця, який зумів об'єднати і порівняти між собою найбільш популярні моделі психологічного аналізу діяльності, куди увійшли: Концепція психологічних моделей і образів діяльності Є. Клімова; Модель інформаційного моделювання В. Пушкіна; Трикомпонентна психологічна модель професії С. Дружилова; Модель проблемних ситуацій Є. Конєва; Концепція оперативного відображення Д. Ошаніна; Концепція свідомого регулювання діяльності О. Конопкіна; Концепція

психологічного аналізу і синтезу професійної діяльності А. Карпова; Системно-диспозиційний підхід до вивчення особистості Л. Крупнова; Концепція психологічного функціонального комфорту Ю. Забродіна та В. Зазикіна; Концепція успішної професійної діяльності О. Родіна та ін. [3, 150-154].

У наукових працях О. Тімченка, М. Корорльчука, С. Миронця, В. Осьодло модель спеціаліста розглядається як образ професії, яким має бути фахівець до певного часу свого розвитку в професіогенезі, і цей образ має бути зафіксованим у певній документації [3; 4].

Модель діяльності фахівця, розроблена з огляду на вимоги професійної сфери діяльності, відповідно до ustalених норм, що склалися в психологічній науці, має включати в себе такі компоненти:

1) Професіограму – опис соціально-економічних, виробничих, технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Важливою частиною професіограми є психограма – опис психологічних вимог професії до діяльності й особистості фахівця;

2) Професійно-посадові вимоги – опис конкретного змісту діяльності фахівця, його професійних завдань в умовах конкретної посади на певному робочому місці;

3) Кваліфікований профіль – узгодження необхідних видів професійної діяльності й рівнів кваліфікації, вимоги до розрядів і категорій [4, 136]

Отже, проведений психологічний аналіз особливостей діяльності працівників сфери управління персоналом в ІТ – компаніях дав нам змогу визначити основні вимоги до фахівців даної категорії, а аналіз основних моделей та наукових підходів до її професіографічного аналізу дозволив сформулювати підґрунтя для розроблення загальної професіограми і психограми фахівця сфери управління персоналом.

Для реалізації цього завдання ми використали модель застосування комплексу методів професіографії, розроблену С. Миронцем, що представлена на Рис. 5 [3, 167].

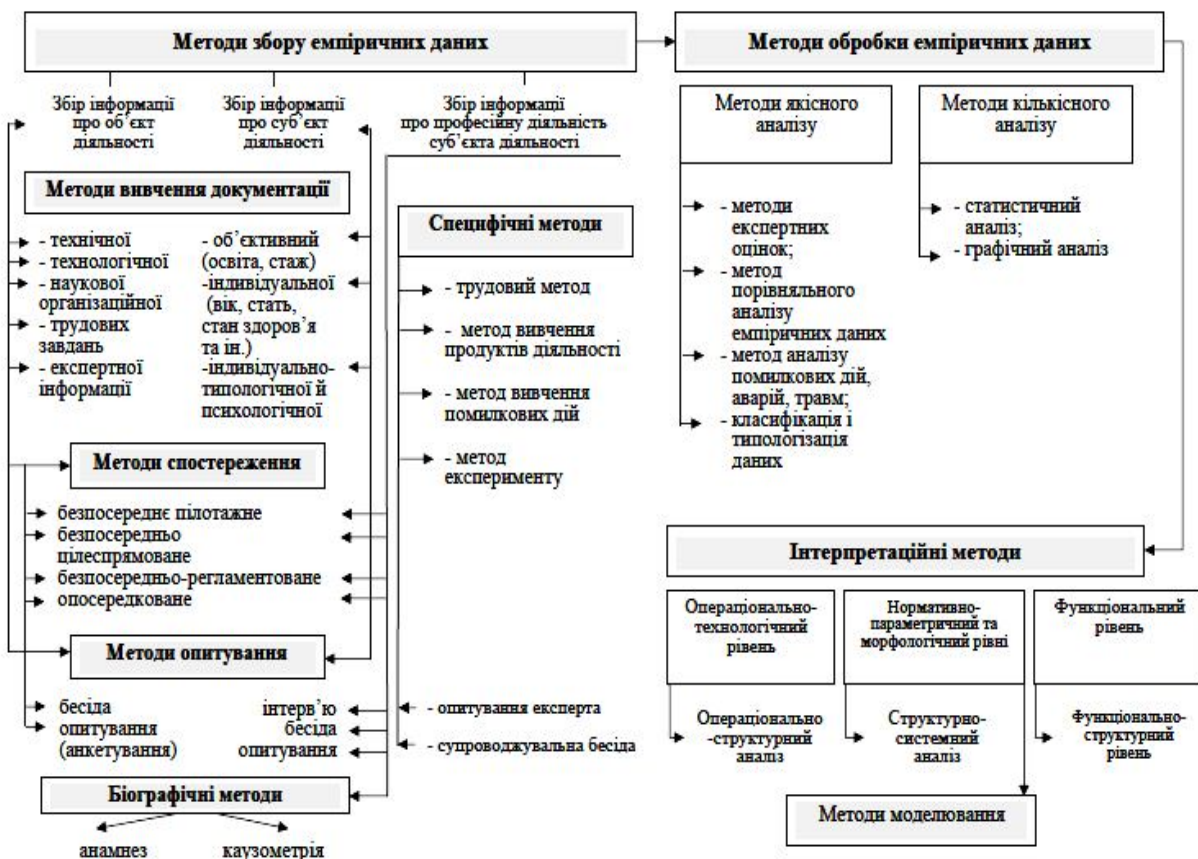


Рис. 5. Модель професіографічного аналізу діяльності працівників сфери управління персоналом [3, 167].

Висновки. Аналіз наукових підходів до проблеми професіографічного аналізу діяльності фахівців дозволив визначити інструменти для подальшого розроблення професіограми і психограми фахівця сфери управління персоналом, для чого було застосовано комплексну модель професіографічного аналізу діяльності фахівців сфери управління персоналом.

Авторкою доведено, що ефективність професійної діяльності працівників сфери управління персоналом, як однієї з основних ланок формування кадрового потенціалу організації, залежить від комплексу професійно-важливих якостей працівників, який за результатами професіографічного опису, має використовуватися при професійно-психологічному доборі та психологічному супроводі діяльності працівників кадрових органів та рекрутенгових компаній.

Серед основних, найбільш значущих професійно-важливих якостей працівників сфери управління персоналом достовірно

виділено: мнемічні, імажитивні, емоційні, вольові, мовні, комунікативні, також серед інтелектуальних компетенції визначальним виступає розвиток структури емоційного інтелекту.

При складанні психологічної характеристики працівників сфери управління персоналом було застосовано операційно-психологічний інтерпретаційний аналіз.

За результатами емпіричної частини констатувального експерименту дослідження було розроблено модель побудови професіограми і психограми працівника сфери управління персоналом на прикладі працівників ІТ-сфери.

Перспективи подальших досліджень передбачають розроблення професійної психологічної програми збереження професійного здоров'я працівників управління персоналом та методичних рекомендацій щодо її впровадження в діяльність рекрутингових компаній (відділів).

Список використаних джерел

1. Рув'єв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. (2012) Управління персоналом: Навч. посіб. Київ, 324 с.
2. Портрет українського рекрутера. URL: <https://evotalents.com/uk/blog/29> (дата звернення 05.01.2024).
3. Миронець С.М. (2020) Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Київ: Київ.нац.торг.еконост.ун-т., 712 с.
4. Миронець С.М., Тимченко О.В. (2008) Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант», 232 с.
5. Опейда Й., Швайка О. (1997) Словесна оболонка суті (На шляху до унормування наукової термінології). Вісник Національної академії наук України. №11-12. С. 39.
6. Метод контент-аналізу. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7> (дата звернення 06.01.2024).

References:

1. Ruliev V.A., Gutkevich S.O., Mostenska T.L. (2012) Personnel management: Training manual. [Personnel management: Training manual.] Kyiv, 324 p. (in Ukrainian)
2. Portrait of a Ukrainian recruiter. [Portrait of a Ukrainian recruiter.] URL: <https://evotalents.com/uk/blog/29> (access date 05.01.2024). (in Ukrainian)
3. Myronets S.M. (2020) Psychology of international humanitarian missions: theoretical and applied aspects: monograph. [Psychology of international humanitarian missions: theoretical and applied aspects: monograph.] Kyiv: Kyiv National Trade and Economics University, 712 p. (in Ukrainian)
4. Myronets S.M., Tymchenko O.V. (2008) Negative mental states of rescuers in an emergency situation: Monograph. [Negative mental states of rescuers in an emergency situation: Monograph.] Kyiv: LLC "Consultant Publishing House", 232 p. (in Ukrainian)
5. Opeyda Y., Shvayka O. (1997) Verbal shell of the essence (On the way to normalization of scientific terminology). [The verbal shell of the essence (On the way to the normalization of scientific terminology).] Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine. No. 11-12. P. 39. (in Ukrainian)
6. Method of content analysis. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7> (date of application 06.01.2024). (in Ukrainian)

Summary

*Borysova M. M. head of the recruitment department,
graduate student of the Department of Psychology,
State University of Trade and Economics*

JOB ANALYSIS OF FEATURES OF EMPLOYEES ACTIVITY IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Introduction. *The article discusses results of research of the peculiarities of professional activity of employees in the field of personnel management, using the example of IT employees. Due to results of the author's survey, peculiarities, and current state of development of the field of professions related to the socio-economic class and related to selection of personnel and formation of professional teams, in particular in IT industry, were clarified.*

Based on the results of the questionnaire, content analysis of terms and concepts, psychological analysis of activities of various categories of employees in the field of personnel management, the main psychological features of activities in this category of specialists were determined and a model of professional analysis of their activities was proposed.

Purpose. *The purpose of the article is to determine the psychological features of the activities of employees in the field of personnel management, to conduct a professional analysis of their activities to determine the most vulnerable components of professional stress that can affect the effectiveness of activities in this category of professionals, accordingly affect the level of work capacity, create prerequisites for the development of professional stress, the accumulation of fatigue and professional burnout. According to the results of the empirical part of the ascertainment experiment of the research, a model of building a*

professionogram and a psychogram of an employee in the field of personnel management was developed using the example of employees in the IT field.

Methods: *survey, content analysis of terms and definitions, modeling method and professionography.*

Originality.

For the first time, a comprehensive analysis of the specifics of the activities of employees in the field of personnel management, who carry out recruitment for IT companies, was carried out. Based on the results of the content analysis, the terms and concepts within the scope of the study were defined and systematized. The most vulnerable components of manifestation of professional stress among employees in the field of personnel management have been established. According to the results of scientific approaches and a comparative analysis of professionalization models, a model of the program of professionalization study of the activities of personnel management employees working in the field of the IT industry was formed.

Conclusion.

Analysis of scientific approaches to the problem of professional analysis of activities of specialists made it possible to determine tools for further development of profession and psychogram of a specialist in the field of personnel management, for which a comprehensive model of professional analysis of activities of personnel management specialists was applied.

The author proved that the effectiveness of professional activity of employees in the field of personnel management, as one of the main links in the formation of personnel potential of organization, depends on the complex of professionally important qualities of employees, which, according to the results of professional description, should be used in professional and psychological selection and psychological support of the activities of personnel employees bodies and recruiting companies.

Among the main, most significant professional and important qualities of employees in the field of personnel management, the following are reliably distinguished: mnemonic, imaginative, emotional, volitional, linguistic, communicative, and among intellectual competencies, development of structure of emotional intelligence is decisive.

When compiling the psychological characteristics of employees in the field of personnel management, an operational-psychological interpretive analysis was applied.

Prospects for further research include development of professional psychological program for maintaining professional health of personnel management employees and methodological recommendations for its implementation in activities of recruiting companies.

Keywords: *professionogram, psychogram, professional stress, personnel management, recruiting, peculiarities of professional activity.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 06.01.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 26.01.24.

© 2024. This work is under an open license [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).