

Трансформация и модификация систем подбора профессиональных работников в период усугубляющегося мирового кризиса

Стальнова И.А., Стальнов А.Г., Коноплева И.Н.

Московский городской психолого-педагогический университет (Москва)

В последние годы весь мир сотрясают следующие друг за другом финансовые кризисы. В период неустойчивой экономической обстановки предприятия и организации теряют свои профессиональные квалифицированные кадры. Отсутствие понимания, что ждать завтра, сможет ли работник прокормить свою семью, останется ли предприятие, на котором он работает на плаву или обанкротится, приводит к текучести кадров. Профессионалы в своей области ищут более стабильные места для работы, с большим количеством гарантий и социальной защитой. В этой связи трансформируется и модифицируется система и рекомендации по подбору персонала.

По данной проблематике с учетом мировых тенденций и незатихающих экономических потрясений выходит работа Rachel V. Schwartzhoffer «Psychology of Burnout: Predictors and Coping Mechanisms» [4]. В работе изучаются основные аспекты психологической нагрузки на работника и возможные пути ее снижения. Значительная часть работников сегодня стремится справиться с основными обязанностями по дому, а также с растущими ожиданиями и требованиями на работе. Сочетание рабочих и семейных обязанностей часто приводит к нехватке времени и конфликтам в семье и на работе. В результате, все большее количество сотрудников в современных организациях страдают от стресса, характеризующегося эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением личных достижений. Стрессовое напряжение несет негативные последствия для всей семьи, в том числе это сказывается на снижении положительных эмоций, повышении числа семейных конфликтов и чувстве напряженности между членами семьи. Это также влияет на результаты работы, например, ведет к снижению производительности труда и снижению позитивного отношения к организации, к увеличению количества прогулов. В ответ на эту проблему широкий спектр исследований был направлен на факторы, которые уменьшают стрессовое напряжение, являются социальной поддержкой для таких людей. В работе Rachel V. Schwartzhoffer проведен анализ новейших мировых исследований в этой области.

Для организаций, испытывающих нехватку и отток кадрового состава, важным является правильный и квалифицированный отбор новых работников, оптимизация рабочих процессов, взаимозаменяемость работников, подбор высококвалифицированных специалистов при умеренном вознаграждении. Цена ошибки в складывающихся для предприятия обстоятельствах в условиях нестабильной мировой экономики становится максимально высокой и может

повлечь полную остановку или даже банкротство организации.

Вопросу подбора квалифицированного персонала в сложившихся условиях и снижению рисков, связанных с наймом неквалифицированного персонала посвящены исследования Cartwright S., Cooper Cary L. и Eric Herrenkohl.

Eric Herrenkohl [2] в своей работе рассматривает актуальные проблемы подбора и отбора персонала. По его мнению, легко найти людей, которые хотят иметь работу, но при этом сложно найти и нанять в самом деле хороших работников. В своем исследовании Eric Herrenkohl показывает руководителям и менеджерам малого и среднего бизнеса, где и как найти хороших сотрудников. Именно таких сотрудников, которые помогут организации сохранить высокое качество и способствовать росту прибыли. Eric Herrenkohl показывает, как использовать существующий маркетинг, продажи и сетевые возможности, чтобы найти хороших кандидатов. Он приводит примеры деятельности компаний, у которых высокая текучесть кадров, компании, в которых не проводят специальный отбор, и шаг за шагом объясняет, как создать эффективные стратегии деятельности в организации. Автор предлагает рекомендации, как найти и нанять руководителей среднего и высшего звена. Herrenkohl является консультантом частных бизнесменов более чем в 50 отраслях, в список его клиентов входят такие крупные корпоративные имена, как Банк Америки, Эдвард Джонес и North western Mutual Life. Хорошие сотрудники – это основа жизнедеятельности любого растущего бизнеса. Руководство Eric Herrenkohl показывает, где искать, что спросить, кого нанять на работу, чтобы улучшить бизнес сегодня.

Специалисты, работающие в области психологии труда за рубежом, проводят значительное количество исследований, посвященных изучению индивидуальных различий сотрудников и их влияния на деятельность организации. Увеличение количества набираемого персонала для большинства организаций является основной проблемой, влияющей на производительность организации. Характер деятельности и успехи отдельных сотрудников имеют огромное значение для устойчивого развития и финансовой деятельности любой организации.

Cartwright S., Cooper Cary L. [1] выпустили Справочник по психологии персонала, объединяющий вклады ведущих мировых ученых в данной области. В нем собраны аналитические обзоры по самым актуальным вопросам, концепциям и исследованиям в области психологии труда. Справочник включает исследования индивидуальных различий, влияющих на производительность труда и отношение к работе, анализ методик подбора персонала, программы подготовки и обучения сотрудников. Акцент авторы делают на практических рекомендациях для специалистов в области профессионального отбора и подбора персонала.

Еще одно издание – BPP Learning Media Ltd [3] рассматривает стратегии привлечения хороших работников на низкие зарплаты. Авторы предлагают быстрые решения для одной из самых сложных проблем, стоящих перед

руководителями сегодня – привлечение большого числа высококвалифицированных специалистов. При нынешнем плотном рынке труда борьба за способных рабочих становится все жестче. Работа демонстрирует оптимальные способы поиска и привлечения знающих и талантливых сотрудников. Рекомендации включают конкретные методы, способствующие повышению уровня удовлетворенности трудом, снижению текучести кадров, уменьшению затрат и увеличению прибыли.

Литература

1. Cartwright S., Cooper Cary L. The Oxford Handbook of Personnel Psychology (Oxford Handbooks in Business & Management). USA: Oxford University Press, 2012.
2. Herrenkohl E. How to Hire A-players: Finding the Top People for Your Team – Even If You Don't Have a Recruiting Department. New York: John Wiley & Sons, 2010.
3. Leading Series: Recruiting, Selecting & Inducting New Staff in the Workplace. United Kingdom: BPP Learning Media Ltd, 2011.
4. Schwartzhoffer Rachel V. Psychology of Burnout: Predictors and Coping Mechanisms. United Kingdom: Stratford Books, 2010.