

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА**

**Всероссийская
научно-практическая конференция**

14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Нижний Новгород
2019

УДК 316
ББК 60.5
С 77

Р е ц е н з е н т ы:

С.А. Гапонова — д. психол. н., профессор Приволжского института
повышения квалификации ФНС России;
Т.Н. Князева — д. психол. н., профессор, директор психологического
консультативно-образовательного центра «Статус»;
Ю.О. Плехова — д.э.н., профессор, зав. кафедрой правового обеспечения
экономической и инновационной деятельности ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского

С 77

Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 675 с.

ISBN 978-5-91326-553-1

В сборнике представлены статьи на основе докладов, сделанных на пленарном заседании и секциях Всероссийской научно-практической конференции «Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада» (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

В статьях отражены результаты научных исследований, позволяющие оценить историю, проблемы, состояние и перспективы психологии управления персоналом, организационной психологии, социального предпринимательства, цифровых технологий и психофизиологических исследований, подготовки кадров, основные векторы развития клиент-ориентированного бизнеса в современных условиях перехода к индустрии 4.0. Авторами являются как известные ученые, так и начинающие исследователи из 27 городов России, а также из Украины, Белоруссии, Азербайджана и Узбекистана.

Для исследователей, представителей бизнеса, промышленности и банковской сферы, специалистов государственного и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников образовательных и социальных учреждений, общественных организаций.

ISBN 978-5-91326-553-1

УДК 316
ББК 60.5

© Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2019

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 № 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации».

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

Е.О. Климец

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье описаны результаты проведенного исследования, посвященного построению психологического портрета специалиста по подбору персонала. Также показана разница между психологическим профилем среднестатистического специалиста по подбору персонала и его представлением об идеальном кандидате на свою должность.

Ключевые слова: психологический портрет специалиста по подбору персонала, психологический профиль специалиста по подбору персонала, личностный опросник Кеттелла, 16-факторный личностный опросник.

PSYCHOLOGICAL PROFILE OF PROFESSIONAL RECRUITER

E.O. Klimets

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article describes the results of a study dedicated to definition of psychological profile of professional recruiter. The difference between the psychological profile of the average recruiting specialist and his idea of an ideal candidate for his position is also shown.

Keywords: psychological profile of a professional recruiter, Cattell's 16 Personality Factors Test, The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF).

В июле 2019 года Центром карьеры ННГУ был проведен опрос специалистов по подбору персонала различных компаний Нижнего Новгорода с целью определения особенностей психологического профиля специалистов по подбору персонала. Составленный по итогам исследования психологический портрет современного специалиста по подбору персонала поможет при консультировании выпускников Университета направления подготовки «Управление персоналом».

В исследовании, проведенном Центром карьеры, приняло участие 25 респондентов – специалистов по подбору персонала с различной продолжительностью опыта работы в сфере рекрутмента из различных отраслей экономики.

В основу исследования лег 16-факторный личностный опросник Кеттелла (форма С). А также был добавлен блок вопросов для оценки представлений специалистов по подбору персонала относительно психологических характеристик идеального с их точки зрения кандидата на вакансию специалиста по подбору персонала.

После расчета средних значений показателей первой части опросника по всем анкетам был получен образ современного специалиста по подбору персонала.

Его психограмма выглядит следующим образом: Фактор MD = 6.92, Фактор A⁺ = 8.04, Фактор B⁺ = 4.60, Фактор C⁺ = 7.72, Фактор E⁻ = 6.08, Фактор F⁺ = 6.76, Фактор G⁺ = 6.52, Фактор H⁺ = 7.36, Фактор I⁺ = 8.00, Фактор L⁻ = 4.84, Фактор M⁻ = 6.36, Фактор N⁻ = 5.08, Фактор O⁺ = 6.88, Фактор Q₁⁺ = 7.84, Фактор Q₂⁻ = 4.84, Фактор Q₃⁺ = 7.68, Фактор Q₄⁻ = 5.00.



Рис. 1. Психограмма современного специалиста по подбору персонала

Соответственно, современный специалист по подбору персонала обладает следующими личностными характеристиками. Это экстраверт (A^+ , F^+ , H^+), открытая, общительная личность, свободно устанавливающая межличностные и социальные контакты, экспрессивная, импульсивная, склонная к риску и ориентированная на людей.

Мягкий, открытый, доверчивый и бесхитростный (E^- , Q_2^- , G^+ , N^- , L^-), с развитым чувством долга и ответственности, приверженности общепринятым нормам и правилам. Зависим от мнения и требований группы.

Эмоционально стабилен (C^+ , O^+ , Q_3^+ , Q_4^-), стрессоустойчив, с достаточно высоким уровнем контроля своих эмоций и поведения. Несколько неудовлетворен собой, что способствует стремлению к самоактуализации, социальному успеху. Обладает конкретным воображением (I^+ , M^- , O^+), ориентацией на земные принципы. Мышление оперативное и подвижное, гармоничное (B^+ , M^- , Q_1^+). Стремится к получению новых интеллектуальных знаний, аналитике. Эрудирован, склонен к свободомыслию, широте взглядов. Направлен на решение конкретных интеллектуальных задач.

Самооценка адекватная (MD в интервале от 4 до 8). Знание себя и своих качеств, принятие себя. Сочетание факторов MD , G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^- говорит о саморегулируемой, зрелой личности, социально нормативной, с социально значимой ответственностью поведения, высоким уровнем контроля собственных эмоций и поведения, эмоциональной стабильностью и конкретным воображением.

Путем перевода баллов в стены были получены следующие средние значения для вышеупомянутых факторов: $MD = 5.84$, $A = 5.56$, $B = 5.96$, $C = 5.72$, $E = 6.08$, $F = 6.84$, $G = 4.64$, $H = 5.36$, $I = 6.00$, $L = 6.36$, $M = 5.24$, $N = 5.08$, $O = 5.88$, $Q_1 = 5.68$, $Q_2 = 4.6$, $Q_3 = 6.64$, $Q_4 = 4.72$. Сравним полученные значения с баллами по десятибалльной шкале, которые специалисты по подбору персонала поставили, определяя значимость каждого из факторов для идеального кандидата на их должность.

Сравнение фактической выраженности качеств у специалистов по подбору персонала и желаемой выраженностью качеств

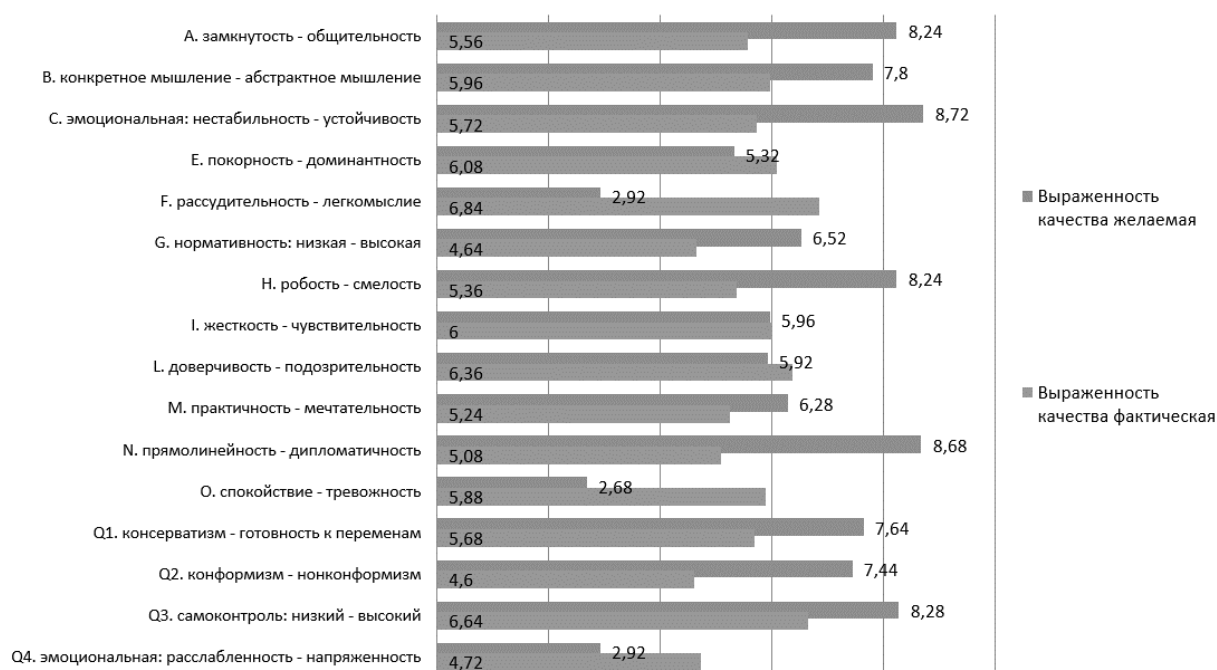


Рис 2. Сравнение фактической выраженности качеств у специалистов по подбору персонала и желаемой ими выраженностью качеств

Так, с точки зрения специалистов по подбору персонала их коллега должен быть очень общительным (показатель данной характеристики выше, чем есть на самом деле), обладать развитым абстрактным мышлением (также, в реальности важность данной характеристики несколько переоценена), эмоционально и стрессоустойчив (уровень данной характеристики также не дотягивает до желаемых показателей). Также специалисты по подбору персонала считают, что для работника данной сферы крайне важны высокая степень нормативности, смелости, мечтательности, дипломатичности, самодисциплины, готовности к переменам и независимости от мнения группы. Фактически же на данной должности работают люди более приземленные, менее дипломатичные, более напряженные, но достаточно легкомысленные, обладающие достаточно высоким уровнем тревожности, менее смелые, чем им хотелось бы быть.

В целом, налицо стереотипное представление о специалисте по подбору персонала как об уверенном в себе, смелом, ярком экстраверте, готовом к любым вызовам, стрессам, при этом обладающем рассудительностью и высоким уровнем ведения переговоров (дипломатией). Как мы видим, данному стереотипу подверженными сами специалисты по подбору персонала. В действитель-

ности же, работают на данных должностях люди с достаточно средними показателями по всем факторам.

Литература

1. Капустина, А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла // СПб.: «Речь», 2001. С. 55-81, 96-97.
2. Хугвельт, *Морган* 7 навыков, которые должен иметь каждый рекрутер – 2012 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://old.htlab.ru/cms/component/content/article/1-articles/101704> (дата обращения: 30.08.2019).

СОВРЕМЕННЫЕ ГИБКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

И.В. Кожанова

**Приволжский институт повышения квалификации
Федеральной налоговой службы**

Аннотация. В статье представлена информация о внедрении современных гибких Agile-подходов в проектную деятельность органов государственного управления и актуальных направлениях исследований, которые особенно востребованы на сегодняшний день в обществе.

Ключевые слова: профессиональная культура, гибкие Agile-подходы к управлению персоналом, государственная гражданская служба, психология малых групп, ценности сотрудников государственных органов власти.

MODERN FLEXIBLE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CIVIL SERVICE

I. V. Kozhanova

Federal Tax Service Training Institute

Abstract: the article presents information on the introduction of modern flexible Agile-approaches in the project activities of public administration and relevant research areas, which are particularly in demand today in society.

Keywords: professional culture, flexible Agile approaches to personnel management, public civil service, psychology of small groups, values of employees of public authorities.