

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

***ФИЛОСОФСКИ ФАКУТЕТ
КАТЕДРА ПСИХОЛОГИЯ***

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертация за присъждане на образователна и научна степен

„доктор“ на тема:

„ Личностни характеристики на специалисти по
подбор на кадри“

Докторант:

Лидия Атанасова

Научен ръководител: проф. дпсн Людмил Кръстев

Благоевград

2017

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита от катедра „Психология“ при Философски факултет на ЮЗУ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

Дисертацията съдържа: увод, три глави, изводи, заключение, приноси, литература приложения.

Обем: 164 страници

Използваната литература включва: 83 източника – 55 на кирилица и 28 на латиница

Таблицы: 10

Фигури: 16

Приложения: 6

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 30.06.2017 г. от 12.30 часа.

в зала 210А на УК1 на ЮЗУ „Неофит Рилски“ на открито заседание на научно жури.

У В О Д

Пролематиката за ефективното използване на трудовите ресурси е от особено значение за ръководители на институции и предприятия при мащабни социални промени и бързо развитие на новите технологии. Във време на засилена конкуренция на пазара на труда от формирането на професионалните екипи зависи финансовата им стабилност и развитие.

Подборът и назначаването на достойни служители на подходящите за тях места гарантира успешното развитие и просперитета на всяка трудова организация.

Процесите по подбор и оценяване са свързани със стратегически дейности и сравнително нови ръководни длъжности. В миналото дейностите по подбор и оценяване на персонала бяха задача на работодателя, сега те са професионално поле на „специалисти по човешки ресурси“, а от няколко години и на „специалисти по подбор на персонал“ (М.Богданова, 2013).

От специалистът по подбор на кадри, от неговата квалифицираност и психологическа подготовка зависи оценяването и селектирането на най-подходящите сътрудници за работа.

Подобни изводи по отношение на личността на специалистите-мениджъри посочват редица автори на изследвания, насочени към изучаване на психологическите характеристики на тази професионална група Владимирова, К., 2006, Мерджанова, Я., Б. Господинов, С. Цветанска 2004, Карабельова, С., Добрева, Ю. 2011, Богданова, М., 2013, Гладилина О.В. 2006, Килба А.З. 2006, Кустов В.Н. 2007, Ashton, M. C. (1998), Baker, D. P., & Salas, E. (1994), Balthazard, P., Potter, R. E., & Warren, J. (2004), Goffin, R. D., Rothstein, M. G. & Johnston, N. G. (2000), Hogan, J., & Holland, B.

(2003), Hough, L. M., & Ones, D. (2002), Lievens, F., & Harris, M. M. (2003), Molander, C. 1994, Murphy, K. R. (2000) и др.

Анализът на работите, посветени на проблемите за подбор на кадри представят актуалността на проблематиката и необходимостта от подобряване ефективността по наемането на подготвени специалисти по подбор на персонал, за да се подобри процедурата по установяване съответствието на кандидата с особеностите на работно място.

Очертаните необходими доведоха до поставянето на проблема за изследване на личностните характеристики на специалистите по подбор на кадри в решаването на задачи, свързани с професионалната му дейност.

Глава 1-ва Подборът на служителите за работа като проблем на психологическата наука и практика

Направен е исторически преглед на практиките в процеса на подбор на персонал (§1.1.). Тази посредническа дейност е постоянна характеристика по време на античния и средновековен свят. Днес, благодарение на миграцията на големи маси от населението и бързия растеж на промишленото производство расте популярността на услугата по набиране на квалифициран човешки ресурс за работа.

Изведената социална необходимост създава благоприятни условия за разработване на психологическите аспекти на процедурата по подбор на кадри, фокусирани върху диагностични изследвания на същността ѝ.

Агенциите за набиране на персонал и кадровите отдели в организациите, активно търсят познания натрупани при изучаване на индивидуално-психологическите характеристики на човека и организирането на неговото психо-диагностично изследване.

Анализът върху съдържанието на дейността на процедурата

по подбор ни позволява да отделим и разкрием неговите основни психологически аспекти (§1.2.). Професионалното оценяване и подбор се осъществява чрез психологическото проучване и избор на кандидати въз основа на установяване степента на „съответствие – несъответствие“ на личностните и деловите им качества, изисквани към тях от вакантното работното място.

Процедурата за наемане служители на работа се очертава като сложен вид професионална дейност, притежаваща редица субективни и обективни трудности. Подборът на персонал се извършва с помощта на специфичен набор от психологически методи (анкети, въпросници, експертна оценка, тестове) отговарящи на редица специфични изисквания (§1.3.). Резултатността на професионалния подбор до голяма степен зависи от личността на специалистът по подбор и организацията на дейността му.

В последният параграф на първа глава (§1.4.) бе осъществен анализ на основните личностни черти на специалистите по подбор при реализация на професионалните задачи. Анализирахме професионалните характеристики на специалиста, от гледна точка на професионалната компетентност. Структура на феномена психологическа компетентност бе обособена на базата на три основни компонента по Д. А. Барченков: обектен – включващ притежаване на специални знания, способности и умения; субектен - включващ лични и аутопсихологични компетентности; интерсубектен – включващ комуникативна и организационна компетентност.

Глава 2-ра ни представя концептуалния модел и емпиричен изследователски дизайн, който представя организацията, последователността и реализацията на психологическото изследване.

2.1. Цел, хипотези, задачи и изследвани лица

Целта на дисертационния труд е: да се изследват характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри, необходими при оценка на служители за работа.

Предмет на изследването са личностните характеристики определящи съдържанието на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри.

Издигнати са една основна и три работни хипотези.

Основна хипотеза: Предполагаме, че характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри повлияват професионалния избор на сътрудници на работа.

Работни хипотези:

Хипотеза 1: Предполагаме, че съдържанието на психологическата компетентност на оценителя на кадри е свързано със спецификите на задачите в процеса на професионален подбор.

Хипотеза 2: Приемайки, че изборът на тактиката на поведение на мениджъра е свързан с нивото на неговата психологическа компетентност ние отделихме характеристиките на поведение, които те използват в професионалните ситуации.

Хипотеза 3: Предполагаме, че тактиките на поведение са разнородни в зависимост от целевите ориентири на специалистите по подбор - да се самоутвърдят или да се фокусират върху резултативността, практичността при подбора.

Проверката на хипотезите изисква решаването на следните задачи:

Организационни задачи:

- Разработване на процедура за експериментално изследване на психологическата компетентност на специалиста при решаване на задачите за професионална оценка и подбор на кадри.
- Да се подбере комплекс от методи за отделяне на основните компоненти на психологическата компетентност на специалисти

по подбор на персонал и да се обособят използваните от него тактики и стратегии на поведение.

- Да се определят параметрите на развитие на психологическата компетентност на специалистите по подбор;

Изследователски задачи:

- Да се изследват особеностите на специалистите по подбор на кадри по основните компоненти на психологическата им компетентност;

- Да се определят и опишат основните видове тактики на поведение при наемане на служителите на работа, които се използват от специалистите по подбор.

- Да се изследва връзката между нивото на развитие на психологическата компетентност специалистите по подбор и предпочитаните от тях тактики на поведение

- Да си изследва връзката между тактиките на поведение и целевите ориентири на специалистите по подбор

Повдигнатите хипотези и поставените задачи определят структура на експеримента планиран в два основни етапа – подготвителен и диагностичен, всеки от които изпълнява своите задачи в рамките на общата цел на проучването.

Етап 1 – подготвителен

- Първата част от подготвителната фаза на експеримента включва

- общ план на експеримента; подбор на изследвани лица; избор на методики за изследване на феномените, съответстващи на предмета на експеримента и обезпечаващи най-висока достоверност на резултатите;

- Втората част от подготвителния етап на експеримента е в провеждане на пилотно изследване на малък брой изпитвани - 10 души; пилотният експеримент позволява предварително да се провери работата по общата схема на експеримента, приложимостта на избраните методи, достъпност на инструкциите

за изпитваните, възможност за по-ефективно събиране и обработка на експерименталните данни.

Етап 2 -диагностичен

- Да се отделят основните компоненти на психологическата компетентност специалистите по подбор;
- Да се отделят три нива на психологическата компетентност на специалиста по подбор;
- Да се определят тактиките на поведение, използвани от специалистите по подбор;
- Да се отделят доминиращите тактики на поведение на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност.

За постигане на достоверност на резултатите от експеримента помогнаха: резултатите от теоретико-аналитичните етапи на изследването; ясното структуриране на всички етапи от експеримента на базата на формулираните хипотези и задачи в пилотната фаза на работата; избирането на високо валидни, надеждни методи за психологическите изследвания; провеждане психодиагностично изследване върху основни параметри на значима извадка от изследваните; използването на математико-статистически методи за емпирични обработка на данни в съчетание с възможностите на съвременните статистически софтуерни пакети; интерпретацията на резултатите.

Изследвани лица

Бяха обхванати служители от с различен профил от държавни и частни фирми 76 – (54%) жени и 65 – (46%) мъже, на ръководни длъжности, включени като оценители (мениджъри, ръководители). Експериментите се извършиха с лица работещи в големите градове в страната София, Бургас, Варна.

Експериментално изследване е проведено върху извадка от 141 мениджъри и специалисти по подбор на кадри е балансирано по пол, възраст, трудов стаж, което ни позволява да пренебрегнем въздействието на тези фактори върху процедурата и резултатите от експеримента.

Проследихме още един фактор, който е способен да повлияе на нивото на психологическата компетентност на мениджъра при избора на стратегия и тактика за поведение при наемането на сътрудници за работа - наличие или липса на психологическа подготовка. Анализът на насочеността на базовото образование на специалистите по персонала показва, че сред тях броят на специалистите с психологическа подготовка на нивото висше професионално образование е доста голям (62 души) и се приближава до броя на специалистите, които не разполагат с основна психологическа подготовка (79 души).

Критерият за различие по този показател в двете извадки на статистическо ниво е малко значим, което ни позволи да го пренебрегнем в основната част на експерименталното изследване.

От съображения за лоялност ние се съобразихме да запазим поверителност за фирмите.

2.2.Методически инструментариум (методики наизследването)

В експерименталната част от работата ние приложихме следните изследователски методи: наблюдение, самоотчет, интервю, експертна оценка и тест.

Методът на наблюдение бе използван, за да се получи допълнителна информация за нивото на психологическата компетентност на специалистите-оценители по време на набиране на персонал за работа. Получената информация се съотнесе с резултатите от експертните оценки и се използва за краен извод за

принадлежността на всеки от изпитваните към една от трите групи специалисти по степента на развитие на психологическата им компетентност.

Самоотчетът се приложи, за да се състави общ списък за използваните от специалистите по подбор стратегии на поведение по време на работа, а също и за определяне на стратегиите на най-типично поведение, характерно за всеки един от изследваните.

Интервюто се използва като допълнителен изследователски метод, който позволи да се получи допълнително обяснение или някаква информация за различни организационни или съдържателни моменти на изследването.

Методът на експертна оценка бе използван за разпределение на специалистите по подбор на персонал в една от трите групи в зависимост от нивото на тяхната психологическа компетентност. За експерти бяха привлечени мениджъри - ръководители на най-високо ниво.

Въз основа на резултатите от наблюденията и експертна оценка цялата извадка бе окончателно разделена в три подгрупи в зависимост от нивото на психологическа компетентност: група с висока степен на психологическа компетентност - 39 човека (28 %), със средно ниво на компетентност – 60 човека (42 %), с ниско ниво на компетентност - 42 човека (30 %).



Фиг. 3. Процентно разпределение на нивото на психологическата компетентност при наемане на сътрудници на работа

Полученото разпределение на изследвани бе използвано, за да се изследва влиянието на психологическа компетентност на специалистите по подбор на персонал, при избора им на стратегии на поведение при наемане на служители на работа.

Бяха приложени психодиагностичните методики: Фрайбургски личностен въпросник FPI, тест за «Комуникативни умения» Л. Михелсън, методика КОС, ориентировочна анкеа на Б. Бас, самоактуализационен тест, методики за емпатия А. Мехрабиян и Н. Епщейн.

Фрайбургски личностен въпросник FP1

Този многофакторен личностен въпросник първоначално разработена от J. Farenberg, X. B Zelgom, R. Gampelom през 1963 г. Той е предназначен за диагностика на състояния и личностни

черти, които са от първостепенно значение за процеса на социална адаптация и регулиране на човешкото поведение.

Резултатите от въпросника се разпределят в 12 скали, а скалите от I-IX са основните.

Скалата на I (невротичност) характеризира нивото на невротизъм на личността;

Скала II (спонтанна агресивност) позволява да се отдели и оцени психопатизация;

Скала III (депресивност) дава възможност за оценка на характеристиките на психопатологично-депресивен синдром;

Скала IV (раздражителност) позволява да се съди за емоционална стабилност;

Скала V (комуникативност) описва потенциалните възможности и реалните прояви на социална активност;

Скала VI (уравновесеност) отразява устойчивостта на стрес;

Скала VII (реактивна агресивност има за цел да установи наличието на признаци на психопатизация.

Скала VIII (срамежливост) отразява предразположение да се отговори на обичайните стресови ситуации.

Скала IX (откритост) позволява да се характеризира отношението към социалното обкръжение и нивото на самокритичност.

Скала X (екстравертност - интровертност)

Скала XI (емоционална лабилност);

Скала XII (мъжественост – женственост

В нашето изследване са използвани само 10 скали (от II- XI скала).

Тест за «комуникативни умения» Л. Михелсън
модификация Иванов Ив. (2011)

Комуникативна компетентност е необходим компонент на психологическата компетентност на съвременния мениджър.

Този тест е вариант на теста за постижения. Той е построен по типа задачи, в който има правилен отговор. При съставянето на "теста авторите изхождат от факта, че качеството на комуникация може да бъде от различен тип: зависима, агресивна / репресивна или сигурен партньор. Оптималният стил на комуникация Т. Гордън определя като способността да се измъкнеш от всяка ситуация, без да загубиш нито един грам от собствената си вътрешна свобода и в същото време, да не се загуби партньора в общуването. Да се установи стила на общуване като характеристика на комуникативната компетентност ни предлага дадения тест.

Тестът съдържа някакъв еталонен вариант на поведение, което съответства на партньорския стил. Степента на приближаване към този еталон може да се определя от броя на верните отговори. Въпросникът съдържа описание на 27-комуникативни ситуации.

Всички задачи са разделени на 5 типа: 1) ситуации, които изискват реакция на положителен отговор на партньора; 2) ситуация, в която един трябва да се отговори на негативните изявления; 3) ситуации, в които се обръщаш с молба ; 4) ситуация на беседа; 5) ситуация, в която искате да покажете емпатия (разбиране, чувства и състояния на друго лице).

Всяка ситуация се предлага 5 възможни поведения.

Когато се работи с въпросника се молят изпитваните да прочетат внимателно всяка от ситуациите и да изберат един вариант на поведение в нея (съответстващи на определена буква, която трябва да се огради); това трябва да бъде най-характерното за изпитвания поведение, това което обикновено той прави в такива случаи, а не това, което според него е трябва да се направи.

С помощта на предложен ключ от авторите се определя към кой тип реакция се отнася избрания от изпитвания отговор -

уверен, агресивен или зависим. В резултат на това се отчита броя на правилни и неправилни отговори, като процент от общия брой на избраните отговори.

Методика КОС

Методика КОС е методика за "Комуникативни и организаторски склонности" на Б. А. Фьодорошин - адаптация Галя Герчева (2005). Тя е предназначена за установяване на комуникативни и организаторски склонности на личността - способността да установя често и бързо бизнес контакти и приятелски контакти, както и стремеж да разшири обхвата на контактите, способност да влияе на хората, желание да проява инициатива и т.н.

Методиката включва 40 твърдения, позволяващи да се оцени нивото на комуникативни и организаторски умения. Полученият въз основа на отговорите суров бал се превежда в скални оценки по 5 степенна бална скала, което позволява да се интерпретират резултатите от изпитването на теста, както следва:

- Субекти, които са получили по 1 бал се характеризират с ниска степен на проява на комуникативни и организаторски склонности;
- Лицата, които получават по 2 бала за комуникативни и организаторски склонности са под средното ниво. Те не се стремят да общуват, чувстват се неудобно в нова компания или екип, предпочитат да прекарат времето насаме със себе си, ограничават своите запознанства, изпитват трудности в установяването на контакти с хора и говорейки пред публика, лошо се ориентират в непозната ситуация, не устояват мнението си, трудно преживяват обиди, не поемат инициативата в социалните дейности и предпочитат да избягват самостоятелни решения.
- Субекти, които са получили по 3 бала, имат средно ниво на комуникативни и организаторски склонности; те търсят контакти с

хората, не ограничават кръга на своите познати, умеят да защитават мнението си, да планират работата си, но потенциалът на техните склонности не е много устойчив. Тази група от индивиди се нуждае от по-нататъшна сериозна и системна работа върху формирането и развитието на комуникативните и организаторски склонности;

- Субекти, които са получили оценка от 4 бала, принадлежат към група с висока степен на проява на комуникативни и организаторски тенденции. Те не се губят в нова ситуация, бързо намират приятели, непрекъснато се стремят да разшират кръга на своите познати, ангажират се в обществени дейности, помагат на близки, приятели, проявяват инициатива в общуването, с удоволствие участват в организирането на социални събития, в състояние са да вземат самостоятелно решение в трудна ситуация.

- Субекти, които са получили най-висока оценка, по-висока от 5 бала имат много високо ниво на комуникативни и организаторски склонности; те чувстват необходимостта от комуникационна и организаторска работа и активно я търсят, ориентират се бързо в трудни ситуации, естествено се държат в нов екип, инициативни са, предпочитат във важни дела или в трудна ситуация да вземат самостоятелни решения, защитават мнението си и се стремят да бъде прието от другарите им, обичат да организират най-различни игри, дейности, настойчиви са в дейности, които ги привличат.

Ориентировъчна анкета на Б. Бас

- адаптация Шишков, А. & Витанова, Н. (2004)

Този въпросник е насочен към изследване насочеността на личността и за първи път е публикувана В. Bass през 1967 г. С методиката се идентифицират следните области:

- Насоченост се върху себе си (Аз) – фокусът е върху прякото възнаграждение и удовлетворение, независимо от работата и

сътрудниците, агресивност при постигане на статут, властност, склонност към съперничество, раздразнителност, тревожност, интровертност;

- Насоченост към общуването (O) - стремеж при всички условия да се поддържат отношения с хората, фокусиране върху съвместни дейности, но често за сметка на изпълнението на конкретни задачи или предоставяне на реална помощ на хора, ориентация към социално одобрение, зависимост от групата, нужда от привързаност и емоционални отношения с хората.

- Насоченост върху работата (D) - интерес към решаване на бизнес (делови) проблеми, да изпълняват работата възможно най-добре, ориентация към делово (бизнес) сътрудничество, способност да защитава в интерес на бизнеса собственото мнение, което е полезно за постигането на общи цели.

Себеактуализационен тест (САМОАЛ)

Изграден е на базата на въпросник на себеактуализация на Е. Шострем. Тестът позволява да се определи ниво на изразеност по следните скали:

- Скала за ориентация във времето - показва как човек живее в настоящето, без да поставя живота си на "след него" и не се опитва да намери убежище в миналото. Високият резултат е типичен за лица, добре приемащи екзистенциална стойност на живота "тук и сега", способни са да се насладат на сегашния момент, без да го сравняват с минали радости и без да обезценяват бъдещ успех. Ниските резултати са показателни за хора, невротично потопени в опита на миналото, с повишено желание за постижения, мнителни и неуверени в себе си.

- Скала на ценностите - високият резултат по тази скала показва, че лицето споделя ценностите на самоактуализиращата се личност, сред които Маслоу включват истина, доброта, красота, цялостност,

липса на раздвоеност, жизненост, уникалност, съвършенство, справедливост, ред, простота, лекота, самодостатъчност. Предпочитанието на тези ценности показва желанието на човек за хармонично съществуване и добри отношения с хората, без стремеж да ги манипулира в своя полза.

- Скала, която установява степента на изразеност у изпитваните на вярата в хората, в силата на човешките възможности. Високият показател може да се тълкува като солидна основа за искрени и хармонични междуличностни отношения, естествена симпатия и доверие в хората, честност, справедливост, репутация.

- Скала, която установява способността на изпитваните към битийни/екзистенциални знания, наличието на безкористна жажда към новото, интерес към обектите, които не са пряко свързани с удовлетворяване на потребности. Такова познание е точно и ефективно, защото процесът не се нарушава от желания и влечения, лицето не е склонно да съди, оценява и сравнява; то вижда това, което е и го цени. Високата потребност от познание е характерна за самоактуализиращата се личност, винаги отворена за нови впечатления.

- Скала на стремеж към творчество, креативност. Творческото отношение към живота е характерно за творческата личност.

- Скалата на автономността е основният критерий за психично здравата личност, нейната цялостност и пълнота; самоактуализиращата се личност е автономна, независима и свободна, което не означава, отчуждение и самота, тази позитивна свобода е различна от негативната свобода на Ерих Фром. Автономните хора поемат отговорност за себе си и живота си.

- Скалата на спонтанността съответства на качество произтичащо от увереността и доверието в обкръжаващия свят. Високият бал показва, че себеактуализацията се е превърнала в начин на живот на човек, а не е мечта или желание. Способността за спонтанно

поведение се фрустрира от културните норми и се отнася до такива ценности като свобода и естественост, игра, лекота без усилие.

- Скала на себепризнание - най-високият показател показател по тази скала показва чувствителността, сензитивността на човек към своите желания и потребности. Такива хора не се нуждаят от психологическа защита, която отделя човек от собствената му същност, те не са склонни да заменят собствените си вкусове и оценки с външни социални стандарти.

- Скалата на автосимпатия – е естествена основа на психичното здраве и неприкосновеност на личността; ниски показатели по скалата имат невротичните хора, тревожните и неуверени в себе си. Автосимпатията не означава тъпо самодоволство или безкритично себевъзприемане, това е добре осъзнавана позитивна Аз-концепция, служеща за източник на адекватна самооценка.

- Скалата на контактността измерва общителността на личността, способността ѝ да установява силни и приятелски отношения с други хора. Контактност в този случай, се разбира не като комуникативни способности, личностни умения за ефективна комуникация, а като общо предразположение към взаимно изгодни и приятни контакти с другите хора.

- Скалата на гъвкавостта в комуникациите е свързана с наличието или липсата на социални стереотипи, способност за адекватно самоизразяване в общуването. Високите показатели показват, автентично взаимодействие с другите, способността за саморазкриване. Високата оценка по тази скала е свързана с ориентацията към личностно общуване, отричане на фалша и манипулацията и не подменя самооткровението, саморазкриването на човек със самопредставяне (стратегия за управление на впечатления).

Ниските показатели са типични за ригидни, неуверени в своята привлекателност хора. Те не вярват, че могат да бъдат

интересни на събеседника си и общуването с тях може да му носи удоволствие.

Метод за изследване на емпатията на А. Мехрабиян, Н. & Епштейн -адаптация Ст. Стоянова (2008)

Въз основа на отговорите въпросника диагностира нивото на емпатия по отношение на родители, животни, възрастни хора, децата, герои от литературни произведения и непознати хора.

Според авторите на методиката много високото ниво на емпатийност показва болезнено развита емпатия. Високата емпатийност отразява чувствителността към нуждите и проблемите на другите, склонност да им прощават. Към хората се отнасят с истински интерес, емоционално отзивчиви, общителни са, бързо установят контакти и намират общ език. Опитват се да избегнат конфликти и да намерят компромисни решения, търпят критика към себе си. В оценката на събитията се доверяват по-скоро на своите чувства и интуиция, отколкото на аналитични заключения. Те предпочитат да работят с хора, а не сами. Винаги са внимателни, стремят се да бъдат точни и упорити в работата се и не са нужни много усилия, за се изведат тези хора извън равновесие.

Нормалното ниво на емпатийност в междуличностните отношения се проявява в тенденцията да се съди за другите хора от техните действия и постъпки, а не на личните впечатления. Хора с такова ниво на емпатийност не са чужди на емоционални прояви, но повечето от тях са под самоконтрол. В общуването са внимателни, опитват се да разберат повече, отколкото е казано с думи, но при прекомерно изливане на чувствата от събеседника губят търпение. Те деликатно предпочитат не да изразят мнението си когато не са сигурни, че то ще бъде прието; затрудняват се да

предскажат развитието на отношенията между хората, чиито действия често са неочаквани за тях.

Ниското ниво на емпатия е свързано с трудности при установяване на контакти с хората. Емоционалните прояви на другите често им изглеждат неразбираеми и безсмислени. Предпочитат да се отдават на уединение по конкретни казуси, вместо да работят с хора, защото са привърженици на точните формулировки и рационални решения.

Много ниските нива на емпатия сочат, че емпатийните тенденции на личността не са развити и съществуват трудности в обвързването с разговор. Тези хора често се държат странно (като особняци) сред колегите си. В междуличностните си отношения, често се оказват в неудобно положение и често не намират разбиране от другите. В дейностите твърде съсредоточени са върху себе си и могат да бъдат много продуктивни в индивидуалната работа, но в взаимодействие с другите не винаги се представят в добра светлина. Болезнено търпят критика към себе си, въпреки, че могат да не реагират бурно на нея.

2.3. Методически подходи и статистически методи за обработка на получените резултати

Изхождайки от предмета на нашето изследване ползваме понятието "тактика на поведение на специалисти по подбор" като устойчива за дадения специалист форма за изграждане на процедурата по набиране служители на работа, с цел да се постигне по-качествена селекция на професионалните кадри за организацията, а в субективен план - реализация на личностно-значима мотивация и цели.

За параметри на поведението на специалисти по подбор бяха използвани: избираната от оценителя тактика на взаимодействие с кандидата; ориентация му към външните или

вътрешни характеристики на кандидата за работа; времевата стратегия за предоставяне на по-пълна информация за условията на труд. Тези характеристики на приемаме за основни единици на анализ на поведенческите стратегии по приемане на служителите за работа.

Статистически методи за обработка на резултатите

Обработката на резултатите е извършен чрез софтуера на SPSS като са приложени: качествени методи (за сравнение, представянето в табличен и графичен вид, методи съдържателна интерпретация) и количествени (данни от първична и вторична статистика) за обработка на емпирични данни. За първична статистика са ангажирани статистически методи за намиране на проценти и средни емпирични стойности. Вторичната статистика се представя от непараметрични статистически данни (хи-квадрат анализ) и параметрични (Т-критерий на Student , методът на факторния анализ), корелационни коефициенти.

Глава 3. Анализ на резултатите от изследването

3.1. Съдържание на психологическата компетентност на специалиста по подбор на персонал

На този етап на експерименталното изследване се проведе констатиращо изучаване на съдържанието на психологическата компетентност на оценителите - специалисти, които преди това са били разпределени (на базата на експертните оценки и пряко наблюдение на дейността им) в три групи: 1) оценители с високо ниво на психологическа компетентност; 2) оценители със средно ниво на психологическа компетентност; 3) оценители с ниска психологическа компетентност. Ще представим получените резултати, съпоставяйки трите групи от оценители, отделени по нива на психологическата компетентност.

Таблица 1. Разпределение на трите групи специалисти по подбор по въпросника FP1 (в %)

Скали	Ниво на характеристики	Ниво на развитие на психологическа компетентност		
		ниско	средна	висока
спонтанна агресивност	ниско	3,2	9,4	7,8
	средно	55,6	67,1	54,0
	високо	41,1	23,5	38,2
депресивност	ниско	1,4	11,8	30,1
	средно	68,7	66,2	57,0
	високо	29,3	22,2	12,8
раздражителност	ниско	0	8,6	14,2
	средно	39,1	75,3	66,5
	високо	60,8	16,3	19,1
общителност	ниско	42,5	17,2	25,4
	средно	49,2	68,1	50,6
	високо	8,4	14,8	23,9
уравновесеност	ниско	45,9	29,9	31,6
	средно	54,0	59,5	60,2
	високо	0	10,4	7,8
реактивна агресивност	ниско	1,5	12,7	9,4
	средно	88,3	80,7	50,6
	високо	9,8	6,2	39,7
стеснителност, срамливост	ниско	3,3	6,3	6,4
	средно	45,8	47,9	52,4
	високо	50,7	45,8	41,3
откритост	ниско	24,6	21,4	19,2
	средно	68,8	61,7	49,1
	високо	6,5	17,3	31,7
Екстраверсия - интроверсия	ниско	52,4	26,3	41,3
	средно	32,9	56,4	30,1
	високо	14,9	17,2	28,3
емоционална лабилност	ниско	4,7	9,7	19,3
	средно	54,0	79,9	57,2
	високо	41,2	10,7	23,6

Статистически достоверни различия ($p < 0,01$) между трите групи оценители има по две от скалите - «раздражителност» ($t = 2,82$) и «общителност» ($t = 3,05$) Низкото ниво на

раздразнителност се оказа по-изразено в групата на високо компетентните специалисти (60,8 %), а в групите на средните и ниско компетентните специалисти доминират средни стойности на раздразнителност (съответстващо 75,3% и 66,5%).

За трите групи специалисти доминиращо се явява средното ниво на общителност: високото ниво е по-свойствено за високо компетентните оценители (42,5%), а ниското - за ниско компетентните специалисти (23,9 %).

Разпределението нивото на депресивност при специалистите по подбор от трите групи, отбелязва тенденция на статистически значимо ниво ($t = 2,13$, $p < 0.05$) за увеличение при падане на нивото на психологическата компетентност на специалистите. Най-нисък процент от високите стойности на депресия е намерена при висококвалифицираните мениджъри (1,4%), а най-голям - при тези с ниска компетентност (30,1%); и обратно, най-висок процент на най-малко изразена депресивност се проявява при висококомпетентните мениджъри (29.3%), а най-нисък процент – при тези с най-ниска компетентност (12,8%).

Статистически ($t = 2.06$, $p < 0.05$) значими различия между тези проби се появиха по скалите на "реактивна агресия", "откритост" и "емоционална лабилност". В извадката от специалисти по подбор с високо ниво на психологическа компетентност се оказаха лица със средно ниво на реактивна агресивност (88,3%) и откритост (68.8%) и с ниски нива на емоционална лабилност (41,2%).

Анализът върху скалата за "спонтанна агресия" и скалата за "уравновесеност" показва, че независимо от нивото на психологическа компетентност при специалистите преобладава средно ниво на развитие на съответните характеристики. В същото време няма ясно изразена тенденция за тяхното увеличение или

намаляване с увеличаване или намаляване на нивото на психологическата им компетентност.

Този извод се потвърждава от статистическия анализ от разпределението на стойностите на агресивност и уравновесеност при мениджърите от отделените групи чрез прилагане на t-критерия на Student.

Таблица 2. Сравнение на средните оценки на характеристиките на високо и ниско компетентните специалисти по подбор, отделени по скалата FPI

Скали по FPI	Средни стойности		Ниво на значимост $P <$
	високо компетентни	ниско компетентни	
спонтанна агресивност	4,15	4,87	-
депресивност	4,73	6,68	0,05
раздразнителност	2,57	5,74	0,01
общителност	8,22	5,93	0,01
уравновесеност	7,83	6,82	-
реактивна агресивност	4,87	6,22	0,05
срамежливост	3,61	4,16	-
откритост	7,03	5,97	0,05
екстраверсия - интроверсия	6,72	5,21	-
емоционална лабилност	4,87	6,15	0,05

Незначително се оказа различието между извадката от специалисти по подбор на кадри t по скалата за "срамежливост" ($t = 1.17$) и "екстровертност - интровертност" ($t = 0,96$) (Таблица 2). С помощта на методиката FPI бе установено е, че разликите в нивото на психологическата компетентност на специалисти по подбор са придружени от статистически значими промени в

нивото им на раздразнителност и общителност, а също и статистически значими различия се наблюдават в степента на развитие на състоянието на депресия, реактивна агресивност, откритост и емоционална лабилност.

Психологическите особености на трите отделени групи специалисти по подбор бе допълнено от резултатите на прилагането на методиката на "Комуникативни умения" Леонид Михелсон (Таблица. 3).

Табл.3 Разпределение на трите групи оценители по методиката на Л.Михелсон

Качество на общуването	Ниво на психологическа компетентност		
	високо	средно	ниско
зависимо	0	5.2	17.4
агресивно	3.3	39.3	28.4
партньорско	96.6	55.4	54.0

Според данните, представени в таблица 3 характерно за специалистите от трите групи се оказва зависимото комуникативно поведение: в групата с високи нива на психологическа компетентност - 0%, със средно - 5,2%, с ниско - 17.4%. Агресивно комуникативно поведение проявяват в максимална степен оценителите със средно ниво на психологическа компетентност (39,3%), а в по-малка степен - тези с ниско (28,4%) и високо (3,3%) ниво на психологическа компетентност.

Междупersonното общуване от партньорски тип е присъщо за най-голяма част от специалистите с психологическа компетентност на високо ниво (96.6%), а за тези със средно и ниско ниво на компетентност дяловете са: 55,4% и 54,0%).

Прилагането на критерия на Стюдънт за сравнение на стойностите, получени чрез този тест по трите извадки разкри, че установените различия са със статистически значими тенденции, ($p < 0.05$ $t = 2.45$). Специалистите с високо ниво на психологическа компетентност по всяка вероятност работят с използването на стила на партньорство в комуникацията с кандидатите за свободните места за работа, т.е. те прилагат високото си ниво на комуникативна компетентност.

Таблица 4. Разпределение на трите групи оценители по методиката на КОС в %

Скали	Ниво на развитие на характеристиките	Ниво на психологическа компетентност		
		високо	средно	ниско
Комуникативни склонности	високо	82,1	10,5	1,7
	средно	16,4	77,6	36,5
	ниско	1,5	11,8	61,9
Организаторски склонности	високо	59,2	7,2	1,6
	средно	36,0	67,1	52,3
	ниско	4,9	25,5	46,1

Прилагането на t-критерия на Стюдънт, открил статистически достоверните ($p < 0,01$) различия между разглежданите извадки по отношение нивото на развитието на комуникативни ($t=2.96$) и организационни склонности ($t=3.13$). Високото ниво на тези склонности доминира в групата специалисти с висока психологическа компетентност (съответно 82,1% и 59,2%).

При специалисти с ниско ниво на психологическа компетентност, доминира ниското ниво на комуникативни (61,9%)

и средното ниво на организационни (52.3%) склонности. Чрез методиките за "Комуникативни умения" Л. Михелсон и КОС експериментално се доказва, че високото ниво на психологическа компетентност на специалистите по подбор на кадри е съчетано с високо ниво на развитие на тяхната психологическа компетентност.

Използването на анкета на Б. Бас не установи при оценителите с различни нива на психологическата компетентност разлики в типа личностна ориентация.

Таблица 5. Разпределението на оценители по ориентирувчната анкета на Б.Бас в %

Вид насоченост	Ниво на психологическа компетентност		
	високо	средно	ниско
към себе си	29.4	34.0	35.0
към общуване	37.6	29.8	31.9
към работа	32.8	36.2	33.2

Независимо от различията в нивото на психологическата компетентност, мениджърите са разпределени сравнително равномерно по тип ориентация - към себе си, към общуване и за работа.

Разликите между тези групи от мениджъри са установени, благодарение на проучвания чрез теста на САМОАЛ.

Таблица № 6 Разпределение на трите групи оценители в теста САМОАЛ (в%)

Скали	Ниво на характеристики	Ниво на развитие на психологическа компетентност		
		ниско	средно	високо
Ориентация във времето	ниско	52,4	12,4	19,2
	средно	14,3	50,1	47,6
	високо	13,2	17,6	33,3
Щедрост	ниско	43,8	14,1	17,1
	средно	47,4	57,3	63,6
	високо	6,6	6,6	9,5
Вера в хората	ниско	16,1	11,9	13,4
	средно	44,3	47,8	44,6
	високо	19,6	10,2	12,3
Способност към битийно познание	ниско	50,8	44,6	47,7
	средно	47,6	43,7	41,4
	високо	1,7	6,7	11,2
Креативност	ниско	75,4	40,3	6,4
	средно	14,3	57,4	63,3
	високо	0	1,2	12,3
Автономност	ниско	53,7	19,3	12,6
	средно	42,3	47,9	57,2
	високо	1,7	12,8	30,1
Спонтанност	ниско	47,6	1,3	4,9
	средно	47,3	60,3	53,6
	високо	5,1	16,2	19,7
Саморазбирание	ниско	63,8	17,7	12,8
	средно	11,2	53,1	66,7
	високо	0	19,2	10,3
Автосимпатия	ниско	77,1	6,3	12,8
	средно	23,0	70,1	61,9
	високо	0	13,3	13,3
Контактност	ниско	83,2	53,3	10,3
	средно	14,8	40,4	54,0
	високо	0	6,4	13,3
Гъвкавост в общуването	ниско	82,0	44,6	17,6
	средно	13,0	17,1	53,6
	високо	0	13,1	17,2

Експерименталните данни показват, че високо компетентните мениджъри имат високо и средно ниво на развитие на креативността, себеразбирането, автосимпатията, контактността и гъвкавостта в общуването.

Използването на Т критерият на Стюдънт помогна да се отделят статистическите различия ($p < 0.001$) между мениджърите с високи и ниски нива на психологическата компетентност, по параметрите "контактност" ($t = 3.72$) и "гъвкавост в общуването" ($t = 3,66$).

Според параметрите попадащи в обхвата на комуникативната компетентност голяма част от висококомпетентните мениджъри притежават високо ниво на общителност (85,2%) и гъвкавост при общуването (82,0%).

Специалистите, характеризиращи се с висока степен на психологическа компетентност, се различават от ниско компетентните, предимно по комуникативна компетентност, а именно по степента на контактност и гъвкавост при общуването. Това означава, че при взаимодействието с кандидати за свободни работни места тези специалисти по подбор на кадри са в състояние да получат цялата необходима информация, за да определят степента на тяхната пригодност за изпълнение на бъдещите им професионални задължения.

Таблица 7 Сравнение на средните оценки на характеристиките на високо и ниско компетентните оценители по скалата САМОАЛ

скали САМОАЛ	Средни стойности		Ниво на значимост $P <$
	високо компетентни	ниско компетентни	
Ориентация във времето	8,67	5,33	0,01
Ценности	7,17	6,55	-
Вяра в хората	6,01	5,29	-
Способност за ежедневно познание	7,24	6,25	0,05
Креативност	8,45	6,11	0,01
Автономност	8,17	5,05	0,01
Спонтанност	7,21	5,81	0,05
Саморазбиране	7,95	5,17	0,01
Автосимпатия	8,67	5,05	0,01
Контактност	8,94	4,97	0,001
Гъвкавост в общуването	8,74	4,84	0,001

Статистически значимите различия между за трите групи мениджъри ($p < 0.01$) се разкриват и в следните характеристики: ориентация във времето ($t = 2.84$), творчество, креативност ($t = 2.76$), самостоятелност ($t = 2.91$), себепознание ($t = 2.77$) и автосимпатия $t = 3.12$).

Установяването на значимостта на различията в представените характеристики предполага, че заедно с комуникативна компетентност, специалистите по подбор се различават и по редица личностни и аутопсихологични компетенции. За разлика от нискокомпетентните, високо компетентните специалисти са в състояние да се насладат на актуалния момент, без да го сравняват с минали радости и без да обезценяват предвкушването на бъдещи успехи, имат творчески подход към живота и са независими и свободни. Те са силно чувствителни към своите желания и нужди, имат осъзнавана позитивна Аз-концепция, която е стабилен източник на самочувствие, устойчива и адекватна самооценка.

Специалистите, които имат ниско ниво на психологическа компетентност, доста често имат завишен стремеж към постижения, несигурни и неуверени са в себе си, в голяма степен се ръководят от мнението на другите, невротични и тревожни са.

Статистическите различия са установени по параметрите за битийно, ежедневно познание ($t=2.12$) и спонтанност ($t = 2.38$).

Не се наблюдават значими различия на статистическо ниво между специалистите по скалите за ценности и вяра в хората, защото извън нивото на психологическата компетентност съответните качества са достатъчно изразени в средни и високи стойности.

Прилагането на методиката за емпатия (А. Мехрабиян, Н. Епщайн) не разкри статистически значими разлики в степента на развитие на дадената характеристика при изследваните специалисти, независимо различията в тяхната психологическа компетентност.

Табл.8 Разпределение на оценители по методиките на А. Мехрабиян, Н. Епштейн (%)

Ниво на емпатийност	Ниво на психологическа компетентност на оценители		
	високо	средно	ниско
Високо	19,7	24,6	12,6
Средно	67,1	55,4	66,7
Ниско	13,1	20,1	20,7

Липсата на статистически значими тенденции за увеличаване или намаляване на нивото на емпатия на специалистите по подбор на кадри под влиянието на определено ниво на психологическа компетентност вероятно се дължи на факта, че във всички експериментални извадки над 50 % от тях (с висока компетентност - 67,2%, средна - 55,3 % и ниска - 66,7%) имат средно ниво на развитие на тази личностна характеристика.

Очевидно емпатията не е от професионално важните личностни характеристики, определящи ефективността на дейността по наемане на служителите на работа.

Въз основа на резултатите от психологическо изследване можем да очертаем портретите на специалистите по подбор на кадри с различни нива на психологическата компетентност.

Специалистът с високо ниво на психологическа компетентност има умения за контрол на своята агресивност и раздразнителност, висока е вероятността да се отнася към екстровертния тип, демонстрирайки ниско ниво на срамежливост, високо ниво за ориентация във времето, креативност,

себеразбиране и автосимпатия. Той е майстор в областта на общуването – с повишена откритост и общителност и е с високо ниво на комуникативни и организационни способности, контактен е и с предпочитания на партньорски стил в общуването.

Специалистите с ниско ниво на психологическа компетентност могат да бъдат отнесени към всеки тип в континуума на "екстровертност - интровертност". Достатъчно високо ниво при него може да има депресията. Той показва средното ниво на откритост и за него е характерно ниско ниво на комуникативни способности. При изявено партньорско общуване се забелязват елементи на зависимо и агресивно общуване. Очаквана е проявата на средно или ниско ниво на организаторски способности.

Специалистите със средно ниво на психологическа компетентност се характеризират със средно ниво на разгледаните психологически характеристики, но в същото време демонстрират висока степен на контактност и гъвкавост в общуването. Това се дължи вероятно на факта, че тези поведенчески характеристики са в основата на професионалната дейност на специалиста по подбор при избор на персонал за работа.

Осъщественият факторен анализ върху теглата на променливите от различните въпросници очерта факторите на психологическа компетентност.

Прилагането на факторен анализ позволи да се установи психологическата структура на личността на специалиста по подбор на кадри – таблица 9.

Табл.9 Факторна структура на личността специалиста по подбор на кадри

Характеристики	Статистически значими тегла		
	1-ви фактор	2-ри фактор	3-ти фактор
спонтанна агресивност		-0,7958	
депресивност			
раздражителност		-0,8243	
общителност	0,8449		
уравновесеност		0,9012	
реактивна агресивност			
срамежливост	-0,7127		
откритост	0,7665		
екстраверсия-интроверсия			
емоционална лабилност		-0,9262	
комуник. компетентност	0,9113		
комуник. склонности			
организат. склонности		0,7686	
насоченост към себе си			
насоченост към общуване			
насоченост към работа			
ориентация във времето			
ценности			
вяра в хората			0,7110
способност бит. познание			
креативност			0,7842
автономност			
спонтанност			0,6889
себеразбиране			0,9007
автосимпатия			0,7434
контактност	0,6986		
гъвкавост в общуването	0,8807		
способност за емпатия			

В резултат на прилагането на факторния анализ по метода на ортогонална ротация на факторните оси върху обща таблица на точките, получени от изследването бяха извлечени три фактора, обясняващи 68,8% от получената дисперсия.

Първият фактор съдържа два полюса. На единият от тях са скалите: комуникативна компетентност 0.9113; гъвкавост в общуването 0.8807; общителност 0.8449; откритост 0.7665; контактност 0.6985. На противоположния полюс се поставя само една скала със значително тегло - срамежливост -0.7127. Въз основа на съдържанието на включените със значително тегло скали, този фактор е определен като "комуникативна компетентност".

Вторият от факторите също се явява биполярен. В най-изявения полюс се включват следните скали със значителни тегла: емоционална лабилност -0.9262; раздразнителност -0.8243; спонтанна агресивност -0.7958. На противоположния полюс със значителни тегла се включват скалите: уравновесеност 0.9013; организационни склонности 0.7686. Съдържанието на скалите по този фактор със статистически значими тегла, позволява да го идентифицираме като "способност за саморегулация." Очевидно е, че качествата емоционална лабилност, раздразнителност, спонтанна агресивност са противоположни по своето психологическо съдържание на уравновесеността и организаторските умения на човек. Организационните умения се отнасят не само способността да организираш другите, но и да организираш себе си, своето поведение, емоции, при реализация на професионалните си задачи.

Третият изолиран фактор е еднополюсен и неговия положителен полюс бяха очертава пет значими на статистическо ниво скали: 0.9007 себепознание; творчеството/креативност 0.7842; автосимпатия 0.7434; вяра в хората 0.7110; спонтанност

6889. Този фактор се представя от три групи качества - отнасящи се до аутопсихологическата компетентност (аутосимпатия, себеразбиране), доверие в хората (вяра в хората) и способността за продуктивно взаимодействие със света и другите (творчество, спонтанност). Въз основа на факта, че разбирането на себе си и аутосимпатията са ключови качества, които откриват възможност да се приемат другите такива, каквито са и да се изградят положителни отношения с тях, този фактор обозначаваме като „аутопсихологическа компетентност“.

Така психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри се проявява чрез три фактора: "комуникативна компетентност", "способност за самоконтрол" и "аутопсихологическа компетентност". Като се има предвид факта, че капацитетът за самореализация се отнася до личната компетентност, психологическата компетентност при наемане на служители на работа се проявява чрез единството на комуникативната, личната и аутопсихологическата компетентност на тези специалистите. Експертното проучване показва, че отделените компетентности са база за отнасянето на един или друг специалист по подбор в групи, с определено ниво на психологическа компетентност.

Резултатите от констатиращия експеримент не само отделят психологическите характеристики на специалистите, но и потвърждават адекватността на експертните оценки, използвани за класифициране на оценителите по подизвадки с ниско, средно или високо ниво на психологическа компетентност.

Така бе потвърдено допускането (хипотеза-1), че съдържанието на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри е свързано със спецификите на задачите в процеса на професионален подбор и се проявява чрез трите

фактора: "комуникативна компетентност", "способността за самоконтрол" и "автопсихологическа компетентност".

Параграф - 3.2. ни представя резултатите относно професионално-личностни особености на специалиста по подбор на кадри с различни нива на психологическа компетентност

Издигайки хипотеза-2, че изборът на тактиката на поведение на специалиста е свързан с нивото на неговата психологическа компетентност ние отделихме характеристиките на поведение, които те използват в професионалните ситуации. Бяха отделени три групи параметри, очертаващи тактиките на поведение на специалиста по подбор на кадри.

- При оценителите с високо ниво на психологическа компетентност преобладава избора на поведение основано на зачитането на неутрална тактика, фокусиране върху обективните качества на кандидата и предоставянето на информация преди началото на процедурите по професионален подбор;
- При оценителите със средно ниво на психологическа компетентност преобладава поведение основаващо се на ориентацията върху обективните качества на кандидата и предоставянето му на информация преди и по време на процедурите за професионален подбор;
- При оценителите с ниско ниво на психологическа компетентност преобладаващото поведение е на база постигането на психологически "емоционален шок" за кандидата, преобладава фокусиране върху субективните му качества и предоставянето на информация след процедурите за професионален подбор.

Получените данни очертаха връзката между нивото на психологическа компетентност и избора от поведение при наемане служители на работа (Табл. 10).

Табл.10 Разпределение на характеристиките на дейността на специалисти при наемане на служителите на работа в зависимост от нивото на психологическа им компетентност

ниво на компетентност	тактика			ориентация		времева локализация		
	I	II	III	O	S	a	b	c
високо	3,3	11,5	85,2	90,2	9,8	52,5	45,9	1,6
средно	26,6	33,0	40,4	57,4	42,6	39,4	43,6	17,0
ниско	49,2	39,7	11,1	30,2	69,8	7,9	38,1	54,0

3.3. Поведенчески избори на специалиста по подбор на кадри в зависимост от психологическата му компетентност и целеви ориентири

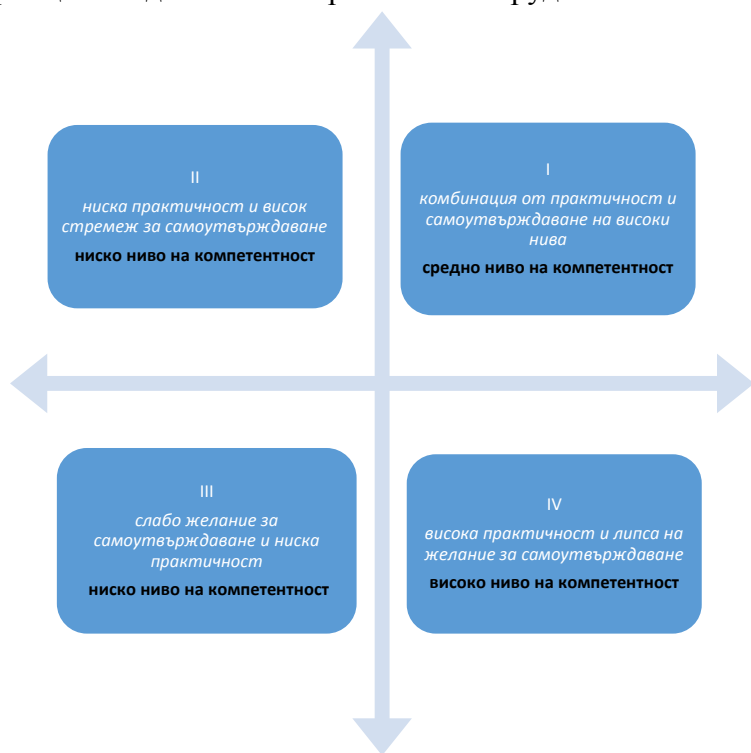
Установена бе разнородност в тактиката на поведение, в зависимост от желанието на специалистите по подбор да се утвърдят или от фокусирането им върху резултативността от дейностите по професионален подбор. Тези различия в тактиката на поведение са израз на различни целеви ориентири. Така се доказва хипотеза 3.

Прилагането на факторен анализ към обобщената таблицата за поведенческите избори на мениджърите позволи да направим графично разпределение на разглежданите параметри на поведение в пространството на два фактора определени като "практичност при подбора" и "самоутвърждаване на специалиста".

Според графичното представяне на всички избрани параметри на поведението мениджърите са отделени в четири групи, според квадрантите образуваните от посочените факторите:

В групата с поведенчески тактики характеризиращи се с комбинация от практичност и желанието на мениджърите да се самоутвърждават(I), се отнасят тактики предоставящи информация за спецификата на свободно работно място в процеса на подбор и спазването на "неутралност".

В групата поведенчески тактики образуваните от факторите висок стремеж на оценителя за самоутвърждаване и ниска практичност (II), са посочени тактиките "емоционално разкрепостяваща" и "емоционален шок" както и предоставяне на информация след наемане на работа на сътрудника.



↑**Factor 2** самоутвърждаване **Factor 1**→ практичност при подбор

Фиг. 16. Разпределение на поведенческите тактики по факторите «практичност при подбор» (Factor 1) и «самоутвърждаване на специалиста» (Factor 2)

Беше установено, че тактиката на управление на поведението при набиране на персонал за работа зависи от това как това съответства на практическия резултат в процедурата за подбор на кадри, както и на личното самоутвърждаване на специалиста.

В пространството, очертано от слабото желание на мениджъра да се утвърди и ниската практичност на процедурите по подбор (III) се отнася ориентацията на мениджъра към субективните качества на кандидата.

В групата на поведенчески тактики характеризираща се с практичност и липсата на желание на мениджъра да се утвърждава (IV), се отнасят тактиката на представянето на информация до оценката/наемането и ориентация на специалистите върху обективните качества при подбор на кадрите.

Анализът на предпочитанията на мениджърите с различни нива на психологическа компетентност показва, че специалистите с високи нива на психологическата компетентност са ориентирани към поведенческите тактики, това в графиката е разположено в квадрант IV; специалистите със средно ниво на психологическа компетентност са в квадрант I, специалистите с ниска психологическа компетентност - в квадрантите II и III.

Така проведеното изследване позволи да се отделят три групи параметри, образуващи тактиките на поведение на специалистите в процеса на подбор на кадри. При оценителите с различни нива на психологическа компетентност бяха установени доминиращи тактики на поведение и е установена тяхната

разнородност, в зависимост от проявата на желанието им да се утвърдят или фокусирането им върху резултативността от дейностите по професионален подбор, отразяващи различни целеви ориентири.

Установената зависимост на поведенческите тактики на специалистите от нивото на развитие на тяхната психологическа компетентност открива перспективи за подобряване на професионалната дейност на тази група от експерти.

Заключения от трета глава

В третата глава представяме резултатите от експериментално изследване на влиянието на психологическата компетентност на специалистите по подбор на кадри върху техния избор на тактика на поведение.

Получените резултати позволиха:

- да се открият психологическите характеристики на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност;
- да се отделят факторите, които определят структурата на психологическата компетентност на специалистите по подбор.
- да се характеризират ключовите параметри на поведението на оценители при набирането сътрудници на работата;
- да определят особеностите на поведение на мениджърите при набирането на служители за работа на различни нива на развитие на тяхната психологическа компетентност;

ИЗВОДИ

1. Подборът на служителите за работа има за цел да предложи висококвалифицирани кадри, притежаващи най-голямо съответствие на личните и деловите качества на кандидатите по

отношение изискванията на професията и условия за труд на свободното работно място. Професионалният подбор на кадри предявява повишени изисквания както към самата процедурата за подбор, така и към личността на специалиста, който я реализира.

2. Наблюдаваното поведение на специалиста по подбор на кадри бе характеризирano чрез: избираната от него тактиката на взаимодействието с кандидата, чрез ориентацията му към определени характеристики на кандидата, чрез времевата стратегия за предоставяне на по-пълна информация на кандидата за условията на труд.

3. Избирането от оценителя на емоционално-предизвикателна тактика на взаимодействие с кандидата се състои в това, че специалистът избира начин на комуникация, чрез който нарушава на нормите на приличие. Той създава ситуация, в която кандидатът за работа е провокиран да покаже способности да поддържа положителен диалог, да контролира своите емоционални реакции и поведението си.

Когато оценителят демонстрира симпатия, предпочитание към кандидата за работа той е избрал тактика за емоционално и поведенческо разкрепостяване и кандидата и последният в по-голяма или по-малка степен може да не възприеме адекватно ситуацията и да се изкуши да прекрачи границите на официалното взаимодействие.

Когато оценителят организира взаимодействието си с кандидата за работа върху делова основа за общуване той избира неутрална тактика. Тя създава условия за оптималното реализиране на всички фази при професионалното оценяване, без "изкривяванията".

4. Когато тактиката на оценителя е свързана с прилагането на всички етапи на професионален подбор и е базирана на психологическата оценка на кандидата, то акцентът е върху

обективното професионално съответствие на кандидата. При частично игнориране от специалиста на етапа на психологическо проучване на кандидата и априорната му увереност в правилността на неговата преценка, може да стане източник на грешки при професионалния подбор.

5. Изборът от специалистът на времето, в което да предостави цялостна информация за работата и наличните работни места на кандидата може да :

- спести усилия и време при отпадане от предварителното проучване на неудовлетворени от условията кандидати,
- да доведе до изясняване на някои подробности, които могат да плашат подходящия кандидат
- да отклони отказа му от работата, дори и в случаите на неудовлетвореност поради емоционално изтощение

6. Прилагането на факторния анализ позволи да се установи психологическата структура на личността на специалиста по подбор на кадри. Психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри се изяви чрез факторите: комуникативна компетентност, способност за самоконтрол и аутопсихологическа компетентност.

7. Специалистите по подбор на кадри в своята професионална дейност избират различни тактики на поведение, обусловени от нивото на развитие на психологическата им компетентност. Най-ефективни при професионалния подбор се оказват тактиките, които използват специалистите с високо ниво на психологическа компетентност. Те са базирани на неутралната, делова тактиката за общуване, ориентация към обективно професионално съответствие на кандидата и предоставяне на информация за работата преди началото на процедурите за подбор.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проучването показва, че наемането на служители за работа е важен аспект от професионалната дейност специалистите по подбор на кадри. Професионалният подбор ни позволява да изследваме въпросите за подобряване ефективността на тази дейност. И двете страни на съответния проблем имат съществено социално значение, което не може да се пренебрегне и което създава практически стимул за научни изследвания в областта на професионалният подбор.

Повишеното търсене от страна на организации и предприятия по отношение наемане на високо квалифицирани специалисти за конкретни работни места, увеличава изискванията към личността и работата на специалистите по подбор на кадри.

Професията на оценителя на кадри е сравнително нова за пазара на труда и има своята специфика, породена от необходимостта да се комбинират функциите както на мениджъра, решаващ проблема с намирането на ефективни направления и пътища за организиране дейността на своята организацията и на специалиста способен на високо професионално ниво да изпълни всички етапи по подбор на кадри. Такава ситуация естествено поражда интереса на психолозите към изследване на факторите, които допринасят за ефективната дейност на специалистите в дадената сфера, както и търсенето на начини за подобряване на тази ефективност.

Получените резултати се надяваме да обогатяват представите ни за личностните характеристики на специалисти по подбор на кадри. Пред науката остават за решаване на редица теоретични и експериментални задачи за ефективността на дейността на тези специалистите по професионален подбор.

П Р И Н О С И

1. Преведени и модифицирани са Фрайбургски личностен въпросник FPI и въпросник за себеактуализация на Е. Шострем.
2. Създаден е комплекс от методи за изследване личностните характеристики и професионалната психологическа компетентност на специалисти по подбор на кадри.
- 3.Открити са психологическите характеристики на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност.
4. Доказани бяха факторите, които определят структурата на психологическата компетентност на специалистите по подбор.
5. Изведени са ключовите параметри на поведението на оценители при набирането сътрудници на работата.
- 6.Установени са особеностите на поведение на специалистите при подбор на служители за работа на различни нива на развитие на тяхната психологическа компетентност.