

7. Prymachenko O., Prokopovych Y., Prymachenko S. The study on medical workers' emotional burnout syndrome. *Psychological journal*. 2021. Vol. 7, № 4 (48). P. 153–162.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-451-4-49>

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ПІДБОРУ ТА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В КОМПАНІЇ

Махия Оксана

*студентка магістратури кафедри психології,
глибинної корекції та реабілітації
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
м. Черкаси, Україна*

Нестабільна економічна ситуація, а також, значна кількість українців, які виїхали за кордон у зв'язку з воєнними діями на території України, що виступило тригером для розвитку кадрової кризи на ринку праці. Українські компанії зіштовхуються з викликами щодо підбору, залучені та утримані працівників. Також, одним із наслідків кадрової кризи виступає високий рівень конкуренції між компаніями для підбору висококваліфікованих працівників на різного роду позиції від лінійного персоналу до топ-менеджменту.

Крім цього, психологічні фактори безпосередньо впливають на підбір, адаптацію та інтеграцію працівника. Що є запорукою постійного зростання та масштабування бізнесу. Одним з провідних завдань hr-спеціалістів є розробка оптимальної та ефективної стратегії підбору та адаптації.

Одним з важливих компонентів підбору персоналу є психологічний аналіз. Наприклад, Річардсон і Барон в своїй праці відзначають, що використання метричних інструментів для проведення психологічної оцінки кандидатів є одним з найефективніших методів для підвищення якості в ході підбору працівників [4].

Розглядаючи тест "Big Five", а також, індикатор типів Майєрс-Бріггс (МВТІ) – слід відзначити їх ефективність для визначення здатності кандидата до адаптації. Також, дані інструменти допомагають визначити рівень потенційної взаємодії між новим працівником та його інтеграцію в наявний колектив.

Сучасні дослідження менеджменту та людських ресурсів також підтримують використання психологічного аналізу та оцінки в ході

рекрутингу. В підтвердження цієї гіпотези Грінберг відзначає, що попередній психологічний аналіз кандидата знижує ризики кадрових втрат, а також, підвищує рівень ефективних рішень [3].

До психологічної стратегії окрім психологічної оцінки також входить поведінкові інтерв'ю. Саме цей етап допомагає спеціалістам якісно оцінити особисті характеристики кандидатів, використовувати стрес інтерв'ю та визначити внутрішні орієнтири та їх відповідність до корпоративної культури.

В класичних інтерв'ю не використовується психологічний аспект, основа увага приділяється професійним навичкам та знанням. Проте, в цьому випадку великий ризик залучення спеціаліста, який не зможе комфортно адаптуватися в компанії, адже його суб'єктивний досвід, принципи та світогляд будуть відрізнятись від цінностей та місії компанії. Відповідно, ризики створення кадрової кризи всередині компанії, підвищення рівня плинності кадрів, а також репутаційні ризики для бренду роботодавця.

Поведінкове інтерв'ю орієнтується на попередню поведінку та психологічні аспекти особистості. Емоційні реакції на стрес, ситуації, в яких опиняється кандидат дають змогу краще зрозуміти мотиви та особистість, а також, зрозуміти патерни та моделі поведінки, які були в попередньому досвіді. Це є частиною стратегії адаптації нового співробітника, а також, подальшої інтеграції та розвитку команди.

В основі поведінкового інтерв'ю лежить теза про те, що попередня поведінка є індикатором майбутньої ефективності працівника. Одна з методик має назву STAR, яка передбачає опис ситуації кандидату, завдання, дію та результат, що дотельно і персоналізовано може описати модель поведінки.

Також, в на цьому етапі стратегії знижується рівень суб'єктивних оцінок в ході підбору кандидатів. Поведінкове інтерв'ю передбачає об'єктивну оцінку кандидатів, наприклад, Макклелланд підкреслює важливість поведінкового інтерв'ю, як елементу психологічного стратегії в професійній діяльності [3].

Таким чином, ми можемо підкреслити важливість поведінкового інтерв'ю в психологічних стратегія рекрутингу. Основа місія яких є глибинна оцінка компетенцій кандидатів, прогнозування їх подальшої діяльності, аналіз інтеграції працівника в команді. Цей метод забезпечує збільшення якості рекрутингу, зниження рівня плинності кадрів, а також, підвищення ефективності адаптації та інтеграції нових працівників.

Третім важливим елементом психологічної стратегії виступає емоційний інтелект. На даному етапі розвитку, емоційний інтелект є важливішим фактором в порівнянні з коефіцієнтом інтелекту. Високий рівень емоційного інтелекту забезпечує ефективну взаємодію в ході

відбору та адаптації, а далі подальший розвиток в команді. Емоційний інтелект передбачає поведінку нового співробітника, його емоційні реакції та реакції на інших працівників [3].

Команда в якій колектив складається з працівників з високим рівнем емоційного інтелекту допомагає побудові сильної корпоративної культури. Розвиток емпатії та розумінні всередині колективу та розуміння ефективної комунікації.

Розуміння таких елементів як мотивація, емпатія і саморегуляції визначає, яким чином працівник буде адаптовуватися, а далі інтегруватися в новий колектив. Деніел Гоулман – хто є автором концепції емоційного інтелекту відзначає, що високий рівень емоційного інтелекту в команді є запорукою розвитку та позитивної динаміки компанії [5].

Заключним етапом стратегії є персоналізація адаптації для нових працівників в ході його інтеграції в команду та компанію. Шейн вважає, що адаптація безпосередньо впливає на плінність кадрів, а також, на перспективу роботи та продуктивність кандидатів. Індивідуальна дорожня карта адаптації працівника базується на психологічних особливостях, поведінкових патернах, а також, на емоційних характеристиках. Такий підхід забезпечує плавну та ефективну інтеграцію в команду.

Ми можемо зробити висновок, що використання психологічних стратегій в ході підбору та адаптації працівників є важливою складовою рекрутингових та кадрових процесів. Використання всіх етапів та чіткої послідовності створюють ефективну та стабільну систему управління персоналу. А також, прогнозування ризиків пов'язаних з кадровими питаннями. Окремий позитивний аспект та вплив на розвиток бренду роботодавця, який дозволяє залучати в компанію висококваліфікованих спеціалістів.

Література:

1. Greenberg, J. (2020). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
2. Jones, R. J. (2019). *The Impact of Individualization on Employee Onboarding*. Boston: Harvard Business Review.
3. McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
4. Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
5. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.