

*Литун Александра Владимировна*

студентка

*Коропец Ольга Анатольевна*

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВАХ РЕКРУТЕРА**

*Аннотация:* в данной статье рассмотрена проблема несоответствия представлений студенческой молодежи о ПВК специалиста по подбору персонала в связи с недостаточной погруженностью в профессиональную среду. Выявлена и обоснована необходимость коррекции представлений о профессионально-важных качествах специалиста у студентов. На основе проведенного исследования предлагается внедрить методы практико-ориентированного обучения, которые позволяют сформировать у студентов правильную оценку будущей трудовой деятельности.

*Ключевые слова:* профессиональная среда, профессионально важные качества, компетенции рекрутера.

Как известно, труд эффективен в том случае, если индивидуально-личностные особенности субъекта соответствуют требованиям, предъявляемым к ним самой профессией как системой функций. Однако, в настоящее время на рынке труда этот факт часто игнорируется.

Данная проблема связана с пробелами в профориентации и карьерном ориентировании, недостаточным уровнем подготовки специалистов по подбору персоналом, несформированными представлениями самих кандидатов о будущей профессии.

Известно, что адекватные представления субъекта труда о необходимых для выбранной деятельности свойствах личности способствует успешному

профессиональному развитию специалиста, поэтому изучение их у студенческой молодежи чрезвычайно актуально.

Целью исследования является изучение представлений студентов о профессиональных важных качествах (ПВК), необходимых для успешной трудовой деятельности.

Мы предполагаем, что у студенческой молодежи представления о ПВК специалиста сформированы неверно, в связи с недостаточной погруженностью в профессиональную среду.

Исследование проводилось на основе методики оценки деятельности О. Липмана. Данная методика используется при составлении психофизиологической характеристики деятельности и определении профессионально важных качеств.

В опросе приняли участие 28 студентов третьего курса очного отделения (средний возраст 21 год), и 24 студента второго курса заочного отделения, средний возраст которых составил 27 лет. Студенты обучаются по специальности «Управление персоналом».

Испытуемые оценивали ПВК для специалиста по подбору персонала (рекрутера). В процессе чтения опросного листа было необходимо соотнести каждое из перечисленных качеств с особенностями анализируемой деятельности и оценить по шкале. Затем высчитывался средний балл по всем ПВК у обеих групп.

Таблица 1

Представления студентов о профессионально важных  
качествах рекрутера, балл

ПВК	Очники	Заочники
Внимательность	1,2	1,65
Наблюдательность	1,3	1,36
Мнемические	0,9	1,5
Моторные	0,7	0,9
Сенсорные	0,3	0,6
Воображение	1	1,64

Мыслительные	1.4	1, 75
Эмоциональные	1.2	1, 45
Волевые	1.4	1, 73
Речевые	1.4	1, 48
Коммуникативные	1.7	1, 82

Согласно результатам исследования у студентов очного отделения, необходимыми ПВК рекрутера являются коммуникативные (на первом месте у обеих групп – способность к установлению контактов с новыми людьми) качества, а также речевые, волевые (быстрая адаптация к новым условиям, умение отставивать свою точку зрения) и мыслительные (способность быстро принимать правильное решение в условиях ограничения времени и информации). Студенты заочного отделения выделили коммуникативные, мыслительные, волевые, аттенционные (внимательность), и имажитивные качества (воображение).

В обеих группах нарушена иерархия ПВК, ряд важных качеств, таких как наблюдательность, эмоциональность получили недостаточно высокую оценку.

В целом, можно сделать вывод, что представления студентов-заочников оказались наиболее близкими к реальности. Если обратиться к профессиограмме специалиста по подбору персонала, то мы увидим, что такие качества, как коммуникабельность, адаптивность и внимательность, наряду с самообладанием и беспристрастностью возглавляют иерархию ПВК. Это, безусловно, связано с тем, что большинство студентов-заочников уже имеют опыт работы и знают, какие ПВК им необходимы для ведения успешной трудовой деятельности.

Стоит отметить, что данная тема исследования является достаточно парадоксальной, поскольку ПВК рекрутера оценивали студенты, которые обучаются по направлению «Управление персоналом», и буквально через некоторый промежуток времени выйдут на рынок труда, а как известно, одной из трудовых функций менеджера по персоналу является непосредственный подбор персонала, т.е. поиск кандидатов, обладающих определенными ПВК для соответствующей должности.

Таким образом, исследование показывает необходимость коррекции представлений о профессионально важных качествах специалиста у студентов.

Внедрение методов практико-ориентированного обучения позволит сформировать у студентов правильную оценку будущей трудовой деятельности, и в целом улучшить социально-экономическую ситуацию на рынке труда.

### ***Список литературы***

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 336 с.
2. Коропец О.А. Применение технологии коучинга в карьерном ориентировании студентов / О.А. Коропец // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2016. – №4–1. – С. 138–141.
3. Коропец О.А. Карьерное ориентирование как инструмент формирования сферы профессионального развития молодежи / О.А. Коропец, А.С. Мельникова // Human Progress. – 2016. – Т. 2. – №4. – С. 3–11.