

Перфекционизм как ожидаемое социальное качество соискателей при онлайн-рекрутинге персонала

УДК 316

DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-2-21-32

Получено 31.01.2022

Доработано после рецензирования 26.05.2022

Принято 02.06.2022

Филясова Юлия Анатольевна

Канд. филол. наук, доц. каф. английской филологии и перевода, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

ORCID: 0000-0002-9728-9458; SPIN 9503-8000

E-mail: phill.yield@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Цель работы – выявить содержание личностного качества «перфекционизм» в понимании работодателей при рекрутинге персонала в цифровой среде. Материалом исследования послужили рабочие оферты на сайте hh.ru, отобранные по ключевому слову «перфекционизм». Главными направлениями профессиональной деятельности оказались информационные технологии, маркетинг и менеджмент. Результаты анализа показали, что перфекционизм рассматривается работодателями с позиции мотивации трудовой деятельности как положительное и ожидаемое социальное качество соискателей, которое в подавляющем большинстве вакансий помещается в раздел «Требования». Перфекционизм в понимании работодателей способствует формированию идеализированного образа работника и относится к трем направлениям: профессиональной деятельности, личности соискателей и коммуникации. Анализ сопутствующих личностных качеств позволил определить непосредственные

семантические корреляты перфекционизма: амбициозность, профессионализм, скрупулезность и аналитическое мышление. В более широком смысле перфекционизм – это социально-личностная характеристика работника, одновременно исполнительного и инициативного, имеющего установленный регламентом внешний вид, открытое мировосприятие, внутреннюю мотивацию и способность предельно качественно выполнять свою работу в установленные сроки, готового предложить эффективные способы организации бизнес-процессов и выполнять работу сверхурочно, в большем объеме, чем указано в рабочем задании; лояльного работника, готового с полной отдачей участвовать в развитии организации, результативно взаимодействовать с внутренними и внешними субъектами коммуникации и вносить личный вклад в повышение эффективности деятельности и конкурентоспособности организации.

Ключевые слова

Перфекционизм, управление персоналом, мотивация, личностные качества, компетенции, профессиональная деятельность, оплата труда, коммуникация

Для цитирования

Филясова Ю.А. Перфекционизм как ожидаемое социальное качество соискателей при онлайн-рекрутинге персонала // Цифровая социология. 2022. Т. 5, № 2. С. 21–32.

© Филясова Ю.А., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Perfectionism as an expected job seekers' social quality in online recruitment

Received 31.01.2022

Revised 26.05.2022

Accepted 02.06.2022

Yulia A. Filyasova

Cand. Sci. (Philol.), Assoc. Prof. at the English Philology and Translation Department, Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russia

ORCID: 0000-0002-9728-9458; SPIN 9503-8000

Email: phill.yield@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this paper is to define the meaning of perfectionism as a personal quality in online recruitment, from employers' standpoint. Job offers were searched on hh.ru with the help of the keyword 'perfectionism' and served as material for the research. The main areas of professional activity appeared to be information technologies, marketing and management in those areas. The findings show that perfectionism is viewed by employers through the angle of professional motivation as a positive and wanted social quality in job seekers, which is placed in "Requirements" in the majority of job offers. Perfectionism is viewed by employers as an idealistic image of a worker and is referred to three fields: professional activities, personality and communication. Analysis of associated personal qualities gives evidence of immediate semantic perfectionist correlates:

ambitiousness, professionalism, scrupulousness and analytical thinking. In a wider meaning, perfectionism is considered as a social and personal characteristic of an employee, both efficient and initiative, wearing a dress code specified by internal corporate rules, open-minded, internally motivated and capable of fulfilling duties within the established deadline, ready to suggest effective approaches to organizing business processes and to work overtime, completing extensive assignments, to work more than is mentioned in work duties; perfectionism characterizes a loyal employee willing to participate at full capacity in developing the organization, to efficiently interact with internal and external communicants and to actively contribute to organization performance and competitiveness.

Keywords

Perfectionism, personnel management, motivation, personal qualities, competencies, occupational activity, labor pay, communication

For citation

Filyasova Yu.A. (2022) Perfectionism as an expected job seekers' social quality in online recruitment. *Digital sociology*, vol. 5, no. 2, pp. 21-32. DOI: 10.26425/2658-347X-2021-5-2-21-32



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Повышение роли цифровизации в области рекрутинга персонала становится неотъемлемой составляющей управленческой практики [Ростовская и др., 2019] вследствие активного развития и внедрения информационно-коммуникационных технологий под влиянием факторов внешней среды, таких как глобализация, инновации, изменения структуры рынка труда, пандемия [Козлачкова, 2021]. Интернет-рекрутинг наиболее распространен в сфере торговли и информационных технологий для поиска высококвалифицированных кадров [Рощин и др., 2017], обеспечивающих эффективность функционирования [Данилявичене, Бондаренко, 2019] и устойчивое развитие организации.

Актуальность данного исследования определяется изменением роли личности в условиях цифровизации экономики и информатизации общества, которые приводят к изменению мотивационной структуры работников. В качестве предмета и средств труда выступают интеллектуальные способности, профессиональные компетенции и социальные качества, которые одновременно являются ключевыми объектами социологии управления, поскольку формируют структуру потребностей и определяют векторы управленческих решений в организации для разработки мотивационных подходов и повышения производительности труда [Shoraj, Llací, 2015]. Изучение личностных качеств, являющихся индикатором готовности соискателей к выполнению трудовой деятельности [August, 2015], осуществляется на основе ряда критериев: межличностное взаимодействие, ожидание будущих событий, самопозиционирование в социально-трудовой среде, отношение к власти, неизвестности, коллективной и групповой работе, гендерным ролям, труду [Erciyes, 2019]. Анализ потребностей работников позволяет определить вид мотивации, определяющий стремление к профессиональному совершенствованию [Zhang et al., 2020], и предложить траектории карьерного роста и развития на основе их интересов и потребностей.

Перфекционизм – это одно из личностных качеств, которое относительно недавно стало предметом исследований в психологии, однако требует дальнейшего анализа с точки зрения социологии управления. Перфекционизм как стремление к постоянному совершенствованию собственных компетенций и достижению выдающихся результатов в профессиональной деятельности определяет мотивацию и поведение работников в процессе решения общественно-полезных задач [Филясова, 2021].

Цель данной работы – определить содержание понятия «перфекционизм» как социального качества соискателей, ожидаемого работодателями при рекрутинге персонала. Теоретическая ценность исследования заключается в попытке рассмотреть перфекционизм как поведенческий конструкт с позиции социологии управления. Практическая значимость анализа состоит в описании социальных качеств, пользующихся спросом на рынке труда. Научная новизна исследования заключается в определении перфекционизма как предмета социологического анализа, в отличие от традиционного взгляда на перфекционизм как психологический феномен. Предметом исследования являются ожидания работодателей в отношении соискателей при интернет-рекрутинге персонала, объектом – личностные качества потенциальных работников.

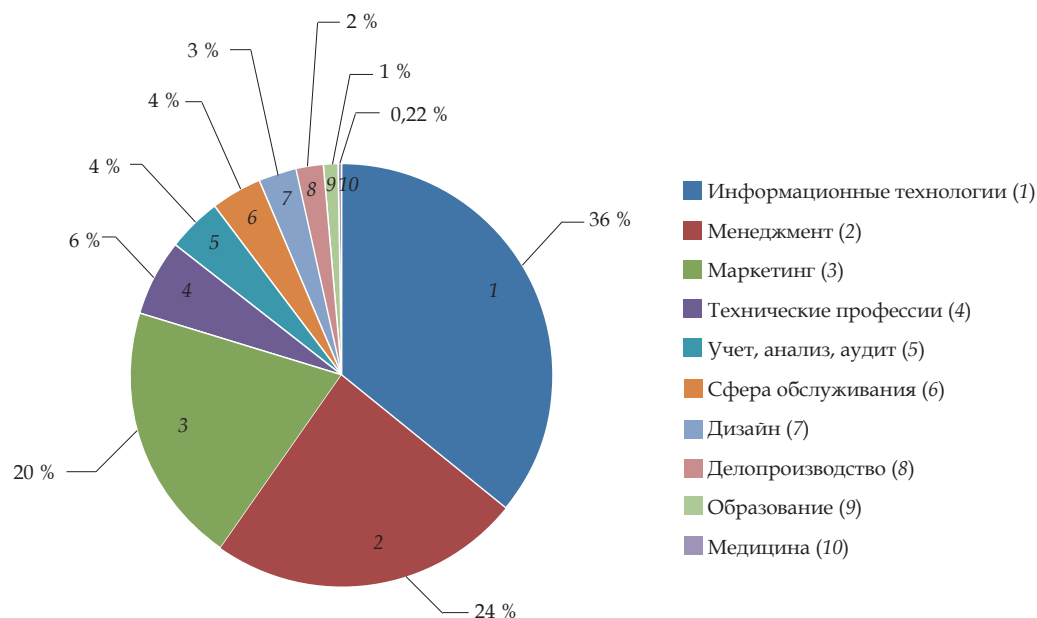
МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ / MATERIAL AND RESEARCH METHODS

Материалом исследования послужили 446 рабочих офферт работодателей¹ (335 в Москве и 111 в Санкт-Петербурге (СПб)) в период с 23 по 27 октября 2021 г., отобранных методом сплошной выборки по ключевому слову «перфекционизм». Для целей анализа из описания вакансий были выделены социальные качества и универсальные компетенции, контекстно связанные с перфекционизмом, которые, наряду с профессиональными характеристиками кандидатов, были помещены в раздел «Требования» (68 %), «Ожидания» (15 %), «Условия» (12 %), «Обязанности» (3 %) или другое (2 %). Исследовательский корпус включал 3 767 слов.

Методами исследования стали классификация, семантическая кластеризация и концептуальный анализ. Отобранные рабочие офферты были разделены по направлениям профессиональной деятельности (см. рис. 1). Ожидания работодателей были классифицированы на три категории: 1) профессиональная деятельность – социальные качества и компетенции, имеющие отношение к профессиональной деятельности; 2) личность соискателя, характеризующаяся определенными социальными качествами; 3) коммуникация – личностные свойства и компетенции, необходимые для успешной коммуникации в деловой среде.

Вакансии Москвы и Санкт-Петербурга изначально классифицировались отдельно. Несмотря на меньший объем рабочих офферт в Санкт-Петербурге, содержащих условие «перфекционизм»,

¹ HeadHunter. Режим доступа: <https://hh.ru/> (дата обращения: 23.10.2021)



Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 1. Оферты, содержащие условие «перфекционизм», по отраслям

Figure 1. Job offers containing "perfectionism" across industries

описание вакансий содержит некоторые дополнения относительно требований работодателей, которые не встречались в московской выборке. Наиболее ярким отличием является более высокий процент отрицательно настроенных работодателей Санкт-Петербурга в отношении перфекционизма: 4 из 111 (3,6 %), в отличие от 2 из 335 (0,6 %) среди московских вакансий. Предположительно, имеющиеся различия показывают, что спрос на перфекционизм повышается при увеличении конкуренции. Пренебрежительно низкое общее число негативных ассоциаций свидетельствует о том, что перфекционизм понимается работодателями в положительном смысле. Рассмотрим, что работодатели подразумевают под перфекционизмом.

РЕЗУЛЬТАТЫ / RESULTS

Характеристики перфекционизма можно разделить на три группы: перфекционизм в высокой степени проявления, умеренный и перфекционизм в деловой среде (табл. 1). Более востребован перфекционизм среднего, чем высокого уровня. Специфические описания перфекционизма свидетельствуют о том, что перфекционизм понимается работодателями как практические действия работников в организационной среде.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В данном разделе были выделены такие подкатегории, как «общая характеристика», «качество», «тайм-менеджмент», «результативность», «постоянное развитие», «профессиональные качества». Профессиональная деятельность характеризуется

Таблица 1. Виды перфекционизма, ожидаемые работодателями

Table 1. Types of perfectionism expected by employers

Виды перфекционизма	Характеристики
Перфекционизм (П.) высшей степени	врожденный П., П. как черта характера; внутренний П., П. во всем; абсолютный, обязательный, обостренный, чрезмерный П., фанатичный, уровень П. зашкаливает, П. до патологии
П. умеренной степени	здоровый, здравый, здоровое чувство П., здоровое соотношение П. и «пофигизма»; умеренный, адекватный, регулируемый, перфекционизм выше среднего; стремление к перфекционизму, внутреннее стремление к П., П. в лучших его проявлениях; разумный, П. без занудства, степень П. «до идеального блеска» нам не близок, управляемый П., немного П., без патологического П., пролеченный П.
П. в деловой среде	П. в работе, П. в выполнении задач, профессиональный, деловой, инициативный, П. в отчетности, бумажный П., умение сочетать собственный П. с пониманием интересов бизнеса; баланс П. к срокам реализации задач

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

**Таблица 2. Социальные качества и компетенции,
сопутствующие перфекционизму в профессиональной деятельности**

Table 2. Social qualities and competencies associated with perfectionism in occupational activity

Качества и компетенции	Характеристики
Амбициозность	Желание работать с большими и сложными проектами, любовь к профессии, успешность, способность видеть, как решение может быть раскатано дальше; способность принимать обоснованные решения и оставаться продуктивным в условиях высокой неопределенности, высокая работоспособность, умение отдаваться делу с душой без остатка, максимальная вовлеченность, способность дать руководителю больше, чем он ожидает; потребность в деньгах и желание зарабатывать больше; готовность не ждать задачу, а искать ее; стремление разобраться в задаче, а не быть просто исполнителем
Качество	Нацеленность на качество, высокая ответственность за качество своей работы, безудержное желание разрабатывать и улучшать, требовательность качественных результатов от других, ориентация на ювелирный результат, умение контролировать качество продуктов и сервиса, «плохо сделанная работа и ты – несовместимые вещи», любовь искать несовершенства. СПб: желание создавать и развивать высококлассный продукт
Тайм-менеджмент	Ответственность за сроки, высокая скорость работы, умение работать быстро и качественно в режиме многозадачности, адаптация к стремительному ритму работы, нацеленность на быстрое эффективное выполнение задач, быть на связи вне рабочего дня, отсутствие страха быть на связи 7 дней в неделю
Результативность	Умение работать на результат, умение выполнить максимум поставленной задачи существующими силами и средствами, нацеленность на результат, желание добиться лучших результатов, настойчивость в достижении целей
Постоянное саморазвитие	Желание развиваться и расти, как в профессиональном, так и финансовом плане; невероятная любовь к новым технологиям, желание учиться, готовность быть в курсе нововведений и актуальных трендов. СПб: стремление постоянно пробовать новые подходы в работе, отсутствие страха делать необычные вещи
Профессиональные качества	Честолюбие, амбициозность, высокая самомотивация, целеустремленность, исполнительность, инициативность, проактивность, ответственность, системность, энергичность, уверенность, обязательность, требовательность к себе, высокая самоорганизация, собранность, дисциплина, сильная рабочая этика

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

ожиданием амбициозности от соискателей, планированием карьерного роста, ориентацией на качественную обработку большого объема данных в определенные сроки, результативность (табл. 2).

Работодатели связывают перфекционизм работников с амбициозностью личных целей в профессиональной деятельности. Амбициозность эквивалентна трудолюбию, в наиболее ярких проявлениях – трудоголизму, и направляет работника на достижение высоких целей путем непрерывного выполнения задач и преодоления трудностей. Амбициозные сотрудники-перфекционисты несут ответственность за результаты своей работы и не ждут, когда другие выполнят работу за них. Перфекционисты обладают силой воли и решимостью; они умеют определять цели, соотносить достигнутые результаты с намеченными планами, оценивать возникающие возможности и корректировать траектории по достижению первоначальных целей в зависимости от складывающихся условий действительности.

Перфекционисты, строящие большие планы на будущее (амбиции), обладают мощным внутренним стимулом, который подталкивает их реализовывать намеченные планы. Обладая адекватной самооценкой, перфекционисты способны визуализировать будущее и формировать соответствующее поведение в настоящем. Амбициозные работники-перфекционисты испытывают страсть к своему делу и способны воодушевлять других на достижение высоких целей. Важно отметить, что амбициозность как свойство личности включает высокую степень этичности, моральных качеств, соблюдение социальных норм.

Отсутствие амбициозности, напротив, означает неверие в собственный успех, малодушие, мелочность, меркантильность интересов и невозможность реализации каких-либо планов. Отсутствие амбициозности порождает намерения нарушать общепринятые социальные нормы ради формального выполнения организационных задач. Отсутствие внутренней мотивации и личных

целей характеризует пассивных приспособленцев, которые всеми силами стараются хотя бы как-то адаптироваться к организационным правилам и профессиональным стандартам. Они не осознают, в чем заключается их цель в жизни, каков их потенциал и где конкретно они могут себя реализовать. Организационные цели вызывают у работников, лишенных амбициозности и перфекционизма, панику и непонимание сути происходящего; они никогда не пойдут на риск ради достижения общественных задач, потому что не понимают, зачем это нужно. Управлению персоналом организации требуется много усилий, чтобы создать мотивацию у неамбициозных сотрудников для качественного выполнения ими трудовой деятельности.

Амбициозность и перфекционизм являются залогом личного и коллективного успеха. Перфекционизм практически осуществим с помощью постоянного личностного развития, которое предполагает определение личных целей, осознание собственных возможностей, преимуществ и недостатков, определение точек роста, и связано с перспективами карьерного роста путем успешного выполнения организационных задач. Личностное развитие возможно при наличии волевых и социальных качеств, важных для деловой среды, таких как уверенность в себе, надежность, честность, гибкость, стрессоустойчивость, положительное отношение к работе и коллективу, организованность, самостоятельность, сосредоточенность, внимательность, профессионализм, навыки публичных выступлений, делегирования, принятия решений, тайм-менеджмента, успешный опыт работы с клиентами и разрешения конфликтов.

Тайм-менеджмент ассоциируется с перфекционизмом, так как является показателем профессионализма, залогом длительных отношений с внешними агентами, положительной репутации компании, социального благополучия сотрудников. Тайм-менеджмент позволяет

избежать стрессовых ситуаций, нарушения бизнес-процессов, финансовых издержек. Тайм-менеджмент предполагает наличие у работника навыков планирования, расстановки приоритетов, сфокусированности на выполнении определенной задачи и достижения намеченного результата в установленные сроки.

Перфекционизм работников с точки зрения работодателей также включает стремление к инновациям, которое является залогом успешности и конкурентоспособности организации в будущем. Недовольство уже достигнутыми результатами и ориентация на инновационные технологии и методы работы позволяет моделировать деятельность компании, чтобы избежать рисков потери конкурентных преимуществ из-за выхода на рынок инновационных продуктов.

К числу профессиональных качеств относятся исполнительность, инициативность, многозадачность, максимальная вовлеченность, организованность, внутренняя мотивация, целеустремленность, уверенность в себе, требовательность к себе и окружающим, дисциплина, системность. Готовность работников к подчинению системе дисциплинирования выражает их намерение соответствовать нормам и правилам внутреннего распорядка организации, обеспечивать координацию работы различных подразделений. Профессиональные качества указывают на готовность соискателей к таким внутриорганизационным отношениям, как иерархическая субординация, горизонтальная координация, ответственность, самостоятельность, состязательность.

Личность соискателя

Описание вакансий во всех трех областях содержит указание на важность мышления, тщательного подхода к труду, а также внешний вид как неотъемлемые свойства личности перфекционистов (табл. 3).

Таблица 3. Социальные качества и компетенции личности, сопутствующие перфекционизму

Table 3. Social qualities and competencies of a personalit, associated with perfectionism

Качества и компетенции	Характеристики
Мышление	Аналитическое, гибкое, критическое, креативное, логическое, нестандартное, рациональное, структурное, структурированное продуктивное, системное, стратегическое мышление, аналитический склад ума, находчивость, любознательность, сообразительность, вдумчивость, интеллектуальная гибкость
Активность	Мощная внутренняя мотивация и энергия, искры из глаз, энтузиазм, жизненная энергия, энергичность, упорство, азартность, хваткость, активная жизненная позиция, динамичность, смелость, отважность, способность к борьбе с любыми трудностями

Окончание табл. 3

Качества и компетенции	Характеристики
Тщательность	Щепетильность, любовь к деталям, предельная аккуратность, въедливость, максимальная дотошность, скрупулезность, усидчивость, пунктуальность, отсутствие комплекса рутинной работы при сохранении творческого подхода к ней; патологическая ненависть к костылям, бардаку и недоделкам, усидчивость, дисциплина, аккуратность, природное любопытство, любознательность, четкость, педантичность; готовность к монотонной работе, любовь к систематизации данных, синдром отличника, желание докопаться до сути, высочайший уровень точности, стремление к совершенству. СПб: трудолюбие
Эстетика	Хороший вкус, чувство стиля и ритма, чувство прекрасного, художественный вкус, способность делать функциональные вещи красивыми, любовь к красоте, порядку и системности, утонченность, деликатность, умение хорошо одеваться, презентабельный внешний вид. деловой дресс-код, чувство вкуса и стиля, любовь к эстетике, знание делового этикета, чувство бизнес-этикета, дипломатичность, здоровье, неподвластность времени, готовность следовать обязательным требованиям к внешнему виду: чистота, чистоплотность, нейтральный макияж, опрятный внешний вид, аккуратность, классический стиль в одежде, знание и понимание правил хорошего тона
Непредвзятость	Порядочность, добросовестность, широкий кругозор; сформированность, зрелость личности; философский подход к оценке других, осознанность и начитанность, здравомыслие, реализм, последовательность
Критичность	Честность, прямота, здоровая рефлексия, бескомпромиссность

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Критическое мышление связывают со способностью кандидата четко осознавать свою функциональную роль и положение в деловой среде, анализировать поступки и действия, формировать положительное отношение окружающих к организационным целям и эффективно решать текущие задачи.

Внимание к деталям означает высокое качество работы, безупречную результативность, снижение вероятности допущения ошибок. Работники, сосредоточенные на деталях, способны предложить методы повышения эффективности работы на основе анализа слабых и трудных аспектов деятельности. Тщательность выполнения заданий помогает работодателям понять слабые стороны деятельности их организации и повысить ее конкурентоспособность.

Внешний вид работника является показателем баланса между работой и личным временем. Работник, не успевающий привести себя в порядок в свободное время, скорее всего, не справляется с рабочими обязанностями. Эстетика внешнего вида вызывает положительное отношение окружающих к работнику и ассоциируется с удовлетворенностью трудовой деятельностью. Работник представляет собой лицо всей компании, поэтому работодатели предпочитают соискателей с чувством вкуса, стиля, привлекательной внешностью, позитивным настроем и безупречными манерами.

КОММУНИКАЦИЯ

Подавляющее большинство офферт содержат обращение к потенциальным соискателям во втором лице единственном числе, которое несет положительный импульс адресату, так как подчеркивает равенство в социальном общении; оно формирует конструктивные паттерны в деловой коммуникации, делает ее продуктивной и привлекательной. Соискатели ощущают адекватное восприятие собственной личности и свободу в принятии решений, которые влияют на их готовность к изменениям, совершенствованию собственной личности и поведения в социальной среде (табл. 4).

Благоприятный социально-психологический климат относится к числу факторов микросреды и имеет первостепенное значение для эффективности организационной деятельности. Контакты, споры, дискуссии, сотрудничество, взаимопомощь создают рабочую атмосферу доверия, доброжелательности, удовлетворенности, высокую степень сплоченности членов трудового коллектива и включенности в организационную деятельность. Доверие в деловой коммуникации способствует повышению ответственности и информированности членов рабочей группы о достижениях, задачах, сроках выполнения, качестве производимых товаров и услуг и высокой результативности работы команды [Потемкин, 2017].

Таблица 4. Социальные качества и компетенции, сопутствующие перфекционизму в коммуникации

Table 4. Social qualities and competencies, associated with perfectionism during communication

Качества и компетенции	Характеристики
Коммуникабельность	Отличные коммуникативные навыки, умение находить общий язык с разными людьми, готовность к стабильному и долгому сотрудничеству, умение взаимодействовать в команде, неконфликтность
Профессиональная коммуникация	Хорошие презентационные навыки, клиент-ориентированность, умение разрешать конфликты и повышать лояльность клиента, навыки эффективных переговоров, умение соблюдать договоренности, навыки развития команды, опыт работы в распределенных командах, умение свободно разговаривать по телефону. СПб: навыки ведения переговоров и отработки возражений
Аргументация	Способность защищать собственную позицию, желание обсуждать реализацию разрабатываемых продуктов и вносить свои идеи, умение структурировать информацию и подавать ее в понятной и выразительной форме, умение защищать идеи перед топ-менеджментом
Отношение	Позитивный настрой, желание сделать работу в офисе комфортнее и приятнее, желание улучшать себя и свое окружение, желание создавать свой «мир» вокруг себя и своей деятельности, неконфликтный характер, вежливость, заботливость, терпеливость, приветливость, чувство юмора, эмпатия, чувство юмора, жизнерадостность, доброжелательность, улыбочность, стрессоустойчивость, дружелюбие, удовольствие от работы в команде. СПб: жизнерадостность, человеколюбие, тактичность, уважительное отношение к себе и коллегам, интерес к людям, простота в общении, доброта
Восприятие критики	Спокойная реакция на критику и готовность без сожаления корректировать свою работу
Лидерство	Способность вдохновлять других людей, харизматичность, высокий уровень эмоционального интеллекта, настойчивость, смелость, гибкость, умение поддерживать мотивацию в команде. СПб: играющий лидер

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Коммуникабельность как способность личности к установлению контактов в разных системах передачи информации рассматривается работодателями как ценное свойство для восприятия и понимания стратегических целей и задач организации, взаимодействия в рабочем коллективе, выражения обратной связи для совершенствования процессов реализации управленческих решений и оценки достигнутых результатов. Активная работа в команде, умение эффективно сотрудничать с различными участниками коммуникации значительно повышает результативность деятельности организации. Консультации с внутренними экспертами помогают решить сложные организационные задачи; соответственно, готовность делиться знаниями и опытом является значимым качеством работника для успешности коллектива. Эффективная коммуникация, безусловно, является конкурентным преимуществом компании.

Позитивное отношение к участникам коммуникации создает условия для обмена информацией, выражения суждений и принятия эффективных управленческих решений. Умение находить общий язык с людьми разного типа, навыки успешной работы с клиентами, умение аргументировать собственную позицию оказывают

положительное воздействие на динамику организации и микроклимат ее коллектива как социальной общности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

Поведение индивида в зависимости от сферы профессиональной деятельности является предметом специальных социологических теорий.

1. Профессиональная деятельность.

Управленческие профессии акцентируют стратегическое мышление, целеполагание, организованность, навыки принятия решений и самостоятельность соискателей для компетентной реализации прав и обязанностей в качестве субъектов управления. В области маркетинга наиболее многочисленны амбициозность и многозадачность. Наименьшие ожидания от соискателей – в подкатегории «результативность». Работодатели ожидают, что соискатели хорошо ориентируются в профессии маркетолога в целом. Наименьшее число амбициозных ожиданий – в сфере информационных технологий, которые компенсируются существенным спросом на качественное выполнение работы. Высокой ценностью обладают профессиональные свойства личности, осознающей приоритетность обязательств перед организацией, социального над индивидуальным.

2. Личность соискателя.

В вакансиях на должности работников в области информационных технологий больше всего ценятся навыки аналитического системного мышления, гибкость мышления и способность к выявлению причинно-следственных связей. Офферы для управленческих должностей подчеркивают необходимость критичного отношения и непредвзятости суждений для сохранения принципов непредвзятости и системности в управлении. Объективность управленческих решений является основой творческой активности работников. Для работы в маркетинге акцентируются эстетические качества личности: чувство вкуса и стиля, умение одеваться и следить за внешним видом.

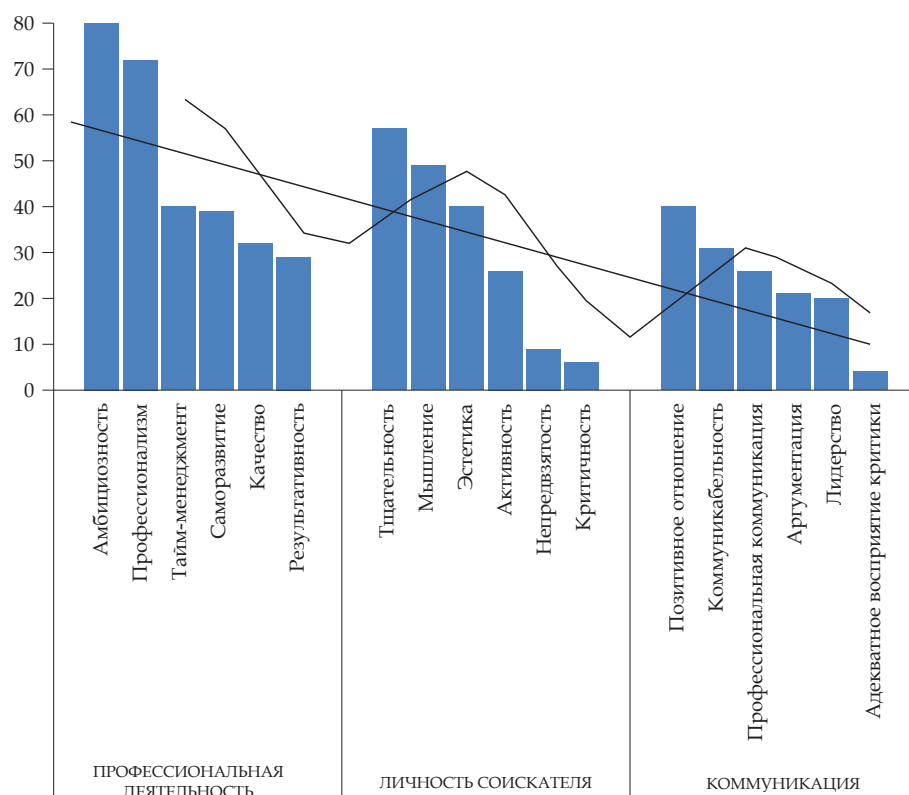
3. Коммуникация.

В сфере информационных технологий наиболее востребованы навыки аргументации, а также адекватное восприятие критики. Положительное отношение отмечено минимально. Одна из ofert по Санкт-Петербургу также указывает на необходимость лидерских качеств, очевидно, подчеркивающая совершенство навыков, а не харизматичность. Особенностью управленческих вакансий является акцент на важности навыков профессиональной коммуникации, положительное отношение к субъектам коммуникации и лидерство. Работа в области маркетинга в равной степени

сочетает компетенции работников из области информационных технологий и менеджмента.

СЕМАНТИЧЕСКАЯ КЛАСТЕРИЗАЦИЯ

На основе выявленной частотности социальных качеств и компетенций была выполнена кластеризация содержания понятия «перфекционизм», которая позволила выявить области ближнего, среднего и дальнего семантического поля изучаемого концепта (рис. 2). Прежде всего, перфекционизм ассоциируется с амбициозностью и наличием профессиональных качеств, которые дополняются скрупулезностью в выполнении рабочих задач и навыками аналитического мышления. В среднюю область семантики входят качества всех трех групп ожиданий работодателя (профессиональная деятельность, коммуникация и личность соискателя): позитивное отношение к участникам коммуникации, тайм-менеджмент, эстетичность внешнего вида и восприятия окружения, стремление к постоянному саморазвитию в профессиональной среде, коммуникабельность, навыки профессиональной коммуникации, активность, высокое качество труда, результативность, навыки аргументации и лидерство. К менее частотным качествам относятся объективность, непредвзятость суждений, критичность и адекватное восприятие критики.



Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 2. Семантические ассоциации перфекционизма

Figure 2. Semantic associations of perfectionism

Лидерство не входит в число наиболее частотных характеристик, несмотря на то, что отдельные лидерские качества востребованы. Формирование неформальных лидеров не всегда способствует повышению управляемости организации. Концептуализация перфекционизма, как ожидание работодателей, складывается на основе коллективного осознания необходимости общих целей, развития системы мотивации и повышения качества управляющих механизмов.

ОПЛАТА ТРУДА

Степень соответствия работников требованиям, описанным в рабочих офертах, во многом определяет уровень заработной платы, которая варьируется в значительном диапазоне – 10–420 тыс. руб. (табл. 5). Заработная плата в Москве в среднем на 25 % выше, чем в Санкт-Петербурге. Разность между максимальной и минимальной заработной платой в Москве на 100 тыс. руб. больше, чем в Санкт-Петербурге – это может объясняться не только более высоким уровнем жизни, но и более жесткой конкуренцией качества производимых товаров и услуг, вариативностью рабочей нагрузки, неоднородностью заказов, трудоемкостью рабочих проектов, инициативными управленческими решениями в отношении оплаты труда в зависимости от индивидуального вклада работника в развитие организации.

Качество выполнения работы подразумевает не только значительную долю стараний со стороны работника, но и определенную политику управления персоналом. Качество труда сопровождается грамотным распределением рабочей нагрузки между категориями работников,

созданием равных трудовых условий для всех, соблюдением организационных норм и правил внутреннего распорядка, высоким уровнем доверия персонала управленческой команде организации, конкурентной системой вознаграждения персонала на основе достижений и личной результативности.

Не содержат данных о компенсационных выплатах 40 % вакансий. Удержание информации о заработной плате является признаком преобладания спроса над предложением на рынке труда и характерно для периода экономического спада. Оно предоставляет компаниям преимущество на собеседовании с соискателями. Во-первых, кандидаты с большей готовностью презентуют свои компетенции и опыт работы. Тем не менее, не все кандидаты готовы торговаться относительно размера заработной платы по результатам интервью. Во-вторых, работодатели могут варьировать вознаграждение в зависимости от социально-экономических условий самого кандидата. Если соискатель обладает достаточным уровнем профессионализма, однако находится на низкой социальной ступени или в неблагоприятных социально-экономических условиях, работодатель принимает решение о назначении более низкой заработной платы, обеспечивая экономию затрат на содержание персонала. В-третьих, неразглашение заработной платы позволяет сохранять преимущество работников, имеющих длительный стаж работы в компании, укрепляя их лояльность. В-четвертых, сокрытие информации о компенсации сдерживает конкуренцию по оплате труда. Таким образом, удержание информации о заработной плате

Таблица 5. Заработная плата в офертах, содержащих слово «перфекционизм»

Table 5. Salaries in job offers containing "perfectionism"

Направления профессиональной деятельности	Москва, тыс. руб.			Санкт-Петербург, тыс. руб.		
	Мин.	Макс.	Сред.	Мин.	Макс.	Сред.
Информационные технологии	22	420	132	30	300	101
Менеджмент	10	350	89	30	250	79
Маркетинг	40	300	73	15	160	61
Технические профессии	35	100	74	40	200	82
Дизайн	50	300	119	30	150	689
Учет, анализ, аудит	30	250	102	45	80	61
Сфера обслуживания	52	130	65	8	75	49
Делопроизводство	30	120	67	0	0	0
Образование	20	150	69	0	0	0
Медицина	90	300	195	0	0	0
Средняя заработная плата	38	242	98	28	174	72

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

дает свободу работодателям для самостоятельного поощрения качества труда работников, включая высокие достижения и перфекционизм.

ВЫВОДЫ / CONCLUSIONS

Перфекционизм как обязательное условие офферты при рекрутинге персонала отражает новые тенденции в подготовке кадров высшей квалификации и практике управления человеческими ресурсами. Перфекционизм, будучи личностным качеством, формирует мотивацию постоянного совершенствования профессиональных компетенций и способствует повышению самостоятельности, независимости и мобильности работника. Изобилие положительных качеств, сопутствующих перфекционизму, включая внешний вид, одежду, позитивный психологический настрой и продуктивное взаимодействие с окружающими, наталкивает на мысль о том, что именно работодатели транслируют обществу идеализированный образ работника, обладающего высоким уровнем профессионализма и самоотдачи.

Перфекционизм составляет основу положительной мотивации работников, ориентированных на достижение личных целей и успешное

выполнение трудовых обязанностей. Перфекционизм имеет непосредственную связь с целеустремленностью, ответственностью, сосредоточенностью внимания на достижении поставленных целей, конструктивным отношением к критике и коррекцией собственной деятельности с учетом критических замечаний. Активность перфекционистов гораздо выше, чем у работников, нацеленных на избегание деятельности. Работодатели понимают преимущество перфекционизма как источника внутренней мотивации соискателей, поэтому 99 % из числа рассмотренных офферт расценивают перфекционизм как положительное социальное свойство личности. Перфекционизм способствует экономии бюджетных средств, так как работники-перфекционисты не только самостоятельно осваивают новые технологии, но и разрабатывают новые продукты, которые применяют в практической деятельности. Перфекционизм является необходимым условием для разработки эффективной политики управления персоналом в целях осуществления организационных планов, стратегических целей компании и удержания конкурентного преимущества организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Данилявичене Е.В., Бондаренко О.И. (2019). Способы повышения эффективности рекрутинга // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. № 3 (77). С. 96–98.
- Козлачкова Ю.И. (2021). Влияние пандемии и ее последствий на цифровизацию рекрутинга персонала // Финансовые рынки и банки. № 2. С. 8–13.
- Потемкин В.К. (2017). Доверие в системе социально-трудовых отношений // Социология и право. № 2. С. 24–29.
- Роцин С., Солнцев С., Васильев Д. (2017). Технологии рекрутинга и поиска работы в эпоху интернета // Форсайт. Т. 11, № 4. С. 33–43. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.33.43>
- Ростовская Т.К., Грошев И.В., Красовский Ю.Д. (2019). Цифровые модели консалт-организации управления в фирме // Цифровая социология. Т. 2, № 1. С. 46–54. <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2019-1-46-54>
- Филясова Ю.А. (2021). Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. № 1. С. 23–28. https://doi.org/10.51692/1994-3776_2021_1_23
- August R.A. (2020). Understanding career readiness in college student-athletes and identifying associated personal qualities // Journal of Career Development. V. 47, No. 2. Pp. 177–192. <https://doi.org/10.1177/0894845318793936>
- Erciyes E. (2019). A new theoretical framework for multicultural workforce motivation in the context of international organizations // Sage Open. V. 9, No. 3. <https://doi.org/10.1177/2158244019864199>
- Shoraj D., Llaci Sh. (2015). Motivation and its impact on organizational effectiveness in Albanian businesses // Sage Open. V. 5, No. 2. <https://doi.org/10.1177/2158244015582229>
- Zhang X.J., Jinpeng X., Khan F. (2020). The influence of social media on employee's knowledge sharing motivation: a two-factor theory perspective // Sage Open. V. 10, No. 3. <https://doi.org/10.1177/2158244020942495>

REFERENCES

- August R.A. (2020), "Understanding career readiness in college student-athletes and identifying associated personal qualities", *Journal of Career Development*, vol. 47, no. 2, pp. 177–192, <https://doi.org/10.1177/0894845318793936>

- Danilkiavichene E.V., Bondarenko O.I. (2019), "Ways to improve the efficiency of recruiting", *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo Socialno-Ekonomicheskogo universiteta*, no. 3 (77), pp. 96–98.
- Erciyes E. (2019), "A new theoretical framework for multicultural workforce motivation in the context of international organizations", *Sage Open*, vol. 9, no. 3, <https://doi.org/10.1177/2158244019864199>
- Filyasova Yu.A. (2021), "Perfectionism in social and labour relations", *Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*, no. 1, pp. 23–28, https://doi.org/10.51692/1994-3776_2021_1_23
- Kozlachkova Yu.I. (2021), "Impact of the pandemic and its consequences on the digitalization of personnel recruiting", *Finansovye rynki i banki*, no. 2, pp. 8–13.
- Potemkin V.K. (2017), "Trust in the system of social and labor relations", *Sociology and Law*, vol. 2, pp. 24–29.
- Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017), "Recruiting and job search technologies in the age of internet", *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no. 4, pp. 33–43, <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.33.43>
- Rostovskaya T., Groshev I., Krasovskii Yu. (2019), "Digital models of the consult-organization of management in the company", *Digital Sociology*, vol. 2, no. 1, pp. 46–54, <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2019-1-46-54>
- Shoraj D., Llaki Sh. (2015), "Motivation and its impact on organizational effectiveness in Albanian businesses", *Sage Open*, vol. 5, no. 2, <https://doi.org/10.1177/2158244015582229>
- Zhang X.J., Jinpeng X., Khan F. (2020), "The influence of social media on employee's knowledge sharing motivation: a two-factor theory perspective", *Sage Open*, vol. 10, no. 3, <https://doi.org/10.1177/2158244020942495>