ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

www.orgpsyjournal.hse.ru

Роль соответствия личности организации (person—organization fit) в формировании человеческого капитала организации[1]

МАНДРИКОВА Елена Юрьевна
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

САФИУЛЛИНА Эмилия Радиевна
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Исследование посвящено содержательному анализу понятия «соответствие личности организации» (Person—Organization Fit, POF) и изучению его роли в формировании человеческого капитала организации. В работе с применением контент-анализа прослежена эволюция терминологического поля понятия POF. Проанализированы 38 англоязычных источников, описывающих исследования и тенденции в области проблемы соответствия личности рабочей организационной среде в течение последних 30 лет. Статьи отбирались по принципу наивысшего показателя цитирования, в выборку также были включены теоретические обзоры, выполненные в данный период. На основе сравнительного анализа представленных в литературе определений приведено наиболее релевантное определение POF. Выдвинуто предположение, что POF — один из инструментов формирования человеческого капитала организаций. Установлено, что логика структуры организации знаний внутри явления соответствия личности организации (POF) имеет иерархическую основу. На данном этапе структура представлена последовательностью: Person—Job Fit → Person—Supervisor Fit → Person—Group Fit → Person—Organization Fit → Person—Environment Fit. Данная структура объясняется «вхождением человека в организацию» и способом поведения в ней. Наименьшее внимание в современной литературе уделяется вопросам соответствия личности сотрудника личности руководителя, а комплементарный тип соответствия (объективное соответствие ценностей и целей сотрудника и организации) упоминается в работах реже, чем сублементарный (основанное на личном восприятии соответствия сотрудником или же идентификация с организацией). Предложена модель функционирования POF, описывающая его роль в практиках управления человеческими ресурсами и в формировании человеческого капитала организации.

Ключевые слова: соответствие личности организации, Person—Organization Fit (POF), ценностное соответствие, практика управления человеческими ресурсами, человеческий капитал организации.

1 В данной научной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта № 2012—1.2.1—12—000—3005—3961, реализованного в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России в 2009—2013 годы (Мероприятие 1.2.1—XIV очередь гуманитарные науки)».

Адрес: 101000, Россия, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: emandrikova@hse.ru

Постановка проблемы

Современные теоретики и практики от управления бизнесом предпринимают попытку создания концепции, описывающей факторы внутренней и внешней бизнес-среды с целью достижения устойчивого экономического развития организации в стратегической перспективе. Одним из инструментов достижения стратегических целей организации является возможность регулировать ее человеческий капитал через построение эффективных практик управления человеческими ресурсами, охватывающих привлечение, подбор, адаптацию, обучение, управление результативностью, оценку, мотивацию и карьерное развитие сотрудников в организации.

Основоположники теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер под человеческим капиталом понимают совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению индивидуального, организационного и общественного благосостояния (Беккер, 2003). По мнению Р. И. Капелюшникова, понятие «человеческий капитал» «полностью подпадает под стандартное определение капитала, выработанное экономической наукой» (Капелюшников, 2012, с. 9). Отличительной особенностью человеческого капитала является его неотделимость от личности носителя, мотивации, ценностей, культуры и мировоззрения, зависимость от свободного волеизъявления сотрудника. Это создает необходимые предпосылки для изучения человеческого капитала и практики управления человеческими ресурсами как управленцами и экономистами, так и организационными психологами.

Инвестициями в человеческий капитал являются «затраты на образование и производственную подготовку, поскольку именно они представляют собой специализированный вид деятельности по формированию знаний, навыков и умений» (Капелюшников, 2012, с. 10). Однако и практики работы с персоналом организации (HR-практики), учитывающие аспекты мотивации и поведения людей, физическое, эмоциональное и психологическое здоровье сотрудников также рассматриваются современными исследователями и специалистами как фактор обеспечения отдачи от инвестиций в человеческий капитал (Брюхов, 2012). Среди HR-практик особое внимание исследователями уделяется привлечению, подбору и отбору как основным способам формирования человеческих ресурсов организации (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; Saks, Ashforth, 2002; De Cooman et al., 2009; Chen et al., 2008). В условиях современного рынка труда и перманентного дефицита качественных человеческих ресурсов работа по привлечению и подбору сотрудников осуществляется не только на основании соответствия запросам и требованиям к кандидату относительно его будущей должности, но и на основании соответствия ценностей потенциальных сотрудников ценностям компании (Cable, 1996; Cable et al.; 1997; Kim, Cable, 2005; Van Vianen, 2000, 2001).

В академическом сообществе подобного рода соответствие представлено концепцией соответствия личности организационной среде (Person—Environment Fit), в рамках которой рассматривают соответствие личности организации (Person—Organization Fit), соответствие личности должности (Person—Job Fit), соответствие личности рабочей группе (Person—Group Fit), соответствие личности сотрудника личности руководителя (Person—Supervisor Fit). Таким образом, проблема соответствия личности организационной среде изучается на разных уровнях взаимодействия сотрудников в организации (Kristof-Brown et al., 2005). Феномен соответствия личности организации и его роль в формировании человеческого капитала организации может рассматриваться на стыке трех дисциплин: психологии, менеджмента и экономики. Предполагается, что именно учет соответствия

личности организации в практиках работы с персоналом позволяет трансформировать человеческие ресурсы в человеческий капитал организации, тем самым повышая рост производительности ее сотрудников и самой организации.

Целью данной работы является изучение динамики развития проблематики соответствия личности организации (Person—Organization Fit, далее POF) и обозначение его роли в формировании человеческого капитала организации.

Эволюция понятия «Person—Organization Fit»

Для изучения динамики развития проблемы соответствия личности организации представим обзор публикаций по проблеме POF с целью изучения терминологического поля данного феномена с помощью контент-анализа, сравнительного и статистического анализа, а также обзор эмпирических исследований, посвященных роли соответствия личности организации в различных процессах жизни компании.

В основу контент-анализа были положены 38 англоязычных источников, описывающих исследования и тенденции в области проблемы соответствия личности рабочей организационной среде в течение последних 30 лет. Статьи зарубежных исследователей отбирались по принципу наивысшего индекса цитирования, в контент-анализ были также включены теоретические обзоры, выполненные в данный период (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Schneider, 2001; Westerman, Cyr, 2004; Kristof-Brown et al., 2005). Проводилась также дополнительная оценка источников для контент-анализа: к уже отобранным статьям применялось еще два критерия: авторитетность статьи (статья, имеющая высокий индекс цитирования, сопоставимый с годом публикации статьи, т.е. статья набрала данный индекс за счет ее «важности», а не за счет давности публикации) и «свежесть/актуальность» статьи (статьи последних 10 лет, а в нашем исследовании — 13 лет).

Изучаемые статьи подвергались анализу на основании нескольких критериев (цели, задачи, используемая терминология, основные определения, методы исследования проблемы, выводы, формулирование проблем будущих исследований проблематики POF) и показателей (индекс цитирования, год публикации, встречаемость ключевых терминов), позволяющих оценить степень идентичности и релевантности рассматриваемых понятий и принадлежность их к единому полю исследований. Каждый из показателей был «наложен» на временную шкалу, которая позволила отразить развитие тенденций в этой научной области и выделить этапы развития терминологического поля POF. Для реализации методологического подхода были использованы базы данных научного цитирования — Scopus и E-library. Встречаемость (P) ключевых терминов в исследуемых статьях, определяли по формуле:

$$P = \frac{n * 100}{N}$$

где: n — число статей, в которых встречается данный термин,
N — число всех изучаемых источников.

Данная формула была использована в связи с тем, что в одной статье могло упоминаться несколько ключевых терминов одновременно. Однако, кроме того, что данный показатель свидетельствует о релевантности статьи, он также позволяет изучить терминологическое поле «соответствия личности организации», а именно позволяет ответить на вопрос: в связке с какими ключевыми терминами употребляется понятие «Person—Organization Fit» (POF).

Подход в практике управления человеческими ресурсам, основанный на концепции «Person—Organization Fit», приводит к положительным индивидуальным и организационным последствиям (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005), что указывает на эффективность использования данного инструмента в процессах управления человеческим капиталом организации. Важно определить, чему именно в содержании концепции «соответствия личности организации» должно уделяться большее внимание, чтобы минимизировать временные и финансовые инвестиции компаний в рамках развития HR-практик и человеческого капитала организации в целом. Для этого важно изучить структуру организации знаний внутри явления «Person—Organization Fit» и проанализировать характер теоретических и прикладных исследований в данной области, проследить характер применяемости концепции соответствия личности организации в HR-практиках компаний. Полученные результаты показали, что структура организации знаний внутри явления «Person—Organization Fit» выстраивается следующим образом: (Рис. 1).

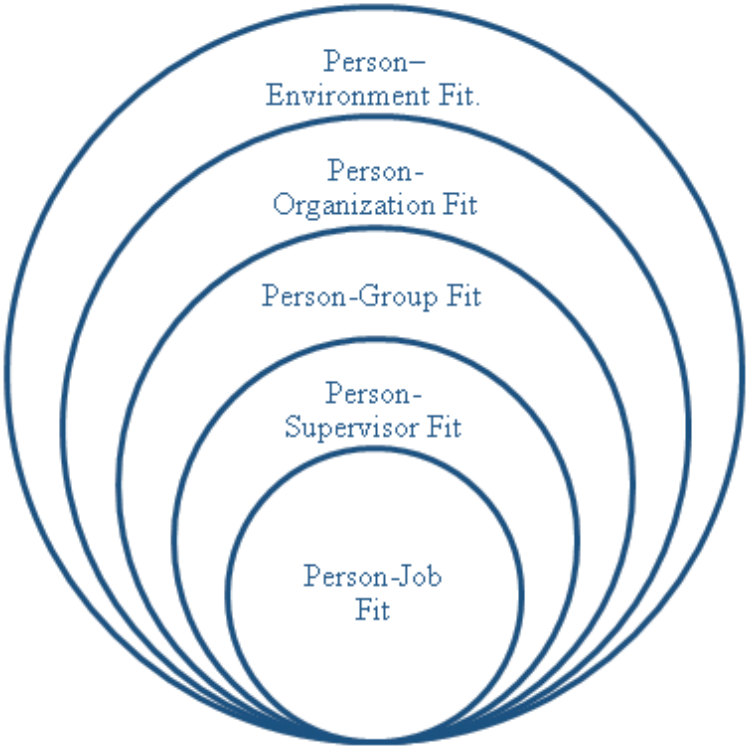

Рисунок 1. Структура знаний внутри концепции соответствия

Логика подобного распределения структуры явления объясняется обстоятельством «вхождения человека в организацию» и степенью влияния фактора межличностных отношений на принятие организационных решений и способ поведения личности. Цепочка входа сотрудника в компанию начинается с объективного и «механического» соответствия компетенций человека его должности. Однако модель соответствия усложняется за счет того, с каким количеством людей взаимодействует сотрудник, т.е. понимание человеческого фактора, оказывающего влияние на деятельность сотрудника в организации, расширяется, становится многосторонним вследствие образовавшихся связей во взаимодействиях элементов системы соответствия. Из представленных на рис. 1 понятий наименее дифференцированными являются «Person—Job Fit» и «Person—Organization Fit», долгое время существовала проблема необходимости теоретического и эмпирического разде-

ления таких моделей (Lauver, Kristof-Brown, 2001; Chang, Chi, Chuang, 2010). Данное разделение произошло посредством закрепления определений за понятиями, однако никак не сказалось на методах исследования данных феноменов. В большинстве работ авторы по-прежнему используют такие базовые показатели, как ценности, цели, нормы, личностные характеристики, не задаваясь вопросом о том, насколько точно каждый из показателей характеризует соответствие личности на том или ином уровне организационного взаимодействия. С. Д. Колдвелл в 2004 г. впервые предложил разделение этих двух типов соответствия по параметрам, которые на них указывают. Так, по его мнению, «Person—Job Fit» представляет собой ту же структуру, что и связка «запрос — необходимая способность» и находит свое отражение в показателях способностей и возможностей потенциальных сотрудников, в то время как в основе измерения POF лежит соответствие ценностей личности и организации (Caldwell et al., 2004).

Во избежание возможной последующей неопределенности среди содержаний других терминов и ключевых слов в изучаемых статьях, мы сконцентрировали внимание на изучении контента термина «соответствие личности организации», или «Person—Organization Fit», с точки зрения частоты употребления терминов. На рис. 2 отображен показатель встречаемости ключевых терминов в исследуемых статьях. Результаты свидетельствуют о том, что сфера употребления понятия POF представлена достаточно широко (87%). Следует отметить тот факт, что, несмотря на отбор релевантных статей, 23% из них не включают в себя этот термин (исследования, затрагивающие данную проблему косвенно, или изучающие смежную тематику). Однако известно: чем шире сфера употребления слова (термина), тем оно многозначнее. Данный факт устанавливает проблему выхода употребляемого термина за пределы его истинного значения и необходимость его строгой концептуализации.

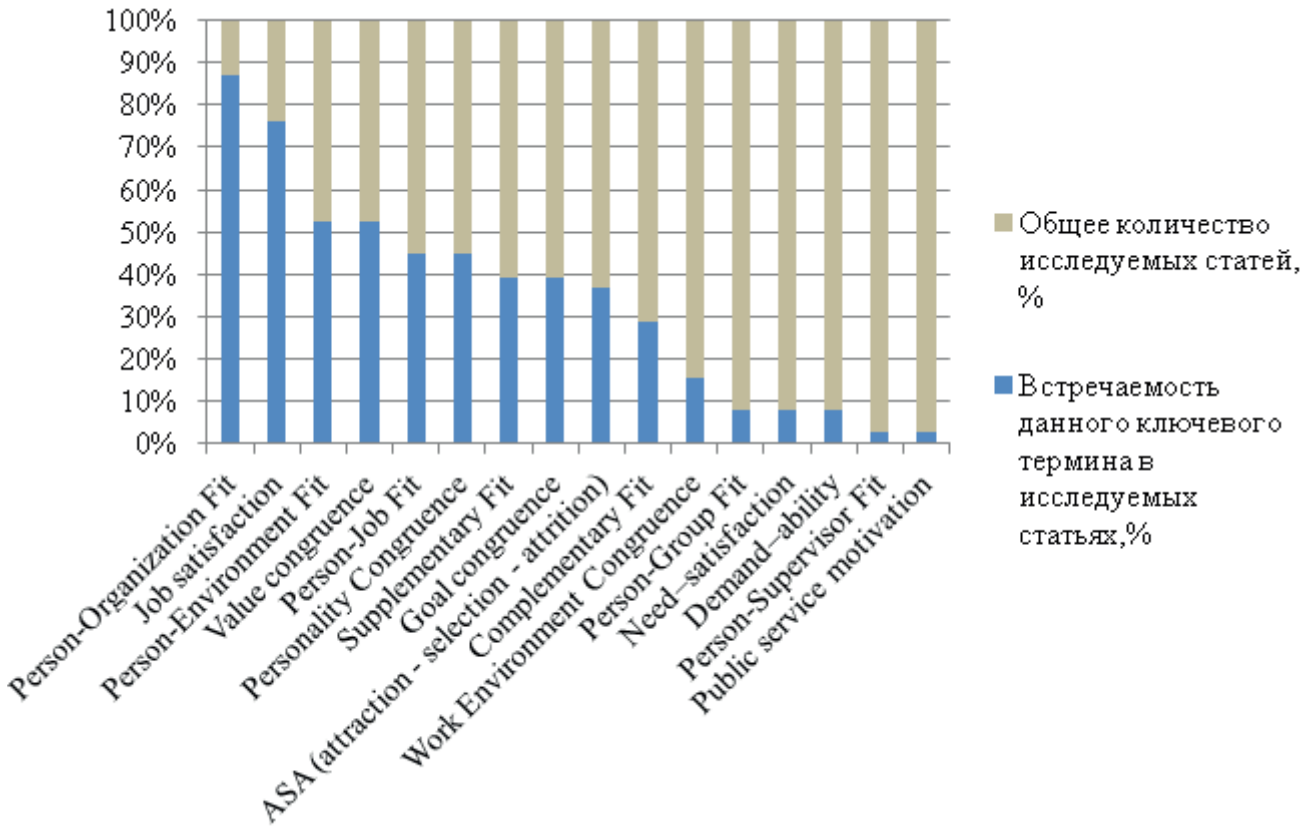

Рисунок 2. Анализ встречаемости ключевых терминов в исследуемых статьях

Одной из задач исследования было определение ключевых тенденций и динамики изменения дрейфа интересов ученых в тематике соответствия. Отобранные статьи были проанализированы нами на предмет (1) их цитирования и (2) изучаемых в исследованиях аспектов соответствия. Полученные данные «переложены» на временную шкалу, что наглядно продемонстрировало основные актуальные направления исследований и позволило проследить подходы к исследованию феномена, определить, какие строящиеся на их основании теории были опровергнуты, какие направления изучения получили свое развитие к настоящему времени, каковы общие представления о соответствии личности организации, разделяемые академическим сообществом, какие ниши научно-исследовательского интереса еще не были охвачены.

Ключевой статьей, которую можно считать отправной точкой исследований соответствия, стала работа Дж. Холланда, (Holland, 1959). Именно Дж. Холланд впервые поднимает вопрос о «соответственном» найме персонала. Он предложил рассмотреть в качестве будущего исследования влияние предпочитаемых условий рабочей среды, основанной на личностных характеристиках, образе жизни, на удовлетворенность сотрудника условиями трудовой деятельности. Далее представлены работы, ориентированные на концептуализацию, методы измерения POF, а также работы, очерчивающие стратегии будущих исследований. Важно, что второе и третье место по степени цитирования в этот период занимают работы, посвященные прикладному аспекту принятия решений о найме персонала, восприятию организационного образа потенциальными сотрудниками до входа в компанию (бренда компании-работодателя), а также исследования, включающие проблему измерения на основе ценностного соответствия (например, Bretz, Judge, 1994; Cable, 1996, 1997; Van Vianen, 2000, 2001).

Начало 2000-х, ознаменовавшееся самым активным периодом развития исследований в области организационной психологии, также отмечен и развитием исследований «Person—Organization Fit». Большую долю исследовательского интереса занимают проблемы субъективного восприятия, осознанного разделения типов соответствия и выделения четких параметров определяющих каждый из них (например, Schneider, 2001; Caldwell et al., 2004). Далее происходит интеграция накопленных знаний по каждому из типов соответствия, а в период 2006—2010 гг. осуществляется непосредственный перенос полученных систем и механизмов в практику управления персоналом, предпринимается попытка сформировать подходы реализации POF в компаниях, учитывая специфику их деятельности, а также специфику развития отдельных стран, в которых находятся данные организации (например, De Cooman et al., 2009; Chang et al., 2010).

С целью формирования арсенала валидных методов изучения непосредственно самого явления соответствия личности организации нами был проведен анализ связей понятия «Person—Organization Fit» с релевантными организационно-психологическими явлениями. Нас интересовало, в связке с какими организационными явлениями или процессами изучается феномен соответствия личности организации, а также через какие организационные явления и процессы можно наблюдать проявления соответствия личности организации. Иными словами, какие из явлений могут стать индикаторами эффективно реализованной в компании концепции «Person—Organization Fit». Кроме того, нас интересовало, как используется понимание «Person—Organization Fit» в настоящий момент на практике, каков характер проявления соответствия личности организации на практике.

Из данных, представленных на Рис. 2 также можно проследить интенсивность изучения разных типов соответствия. Наименьшее внимание уделяется вопросам соответствия личности сотрудника личности руководителя, а комплементарный тип соответствия (объективное соответствие ценностей и целей сотрудника и организации) упоминается в работах

реже, чем сублементарный (соответствие, основанное на личном восприятии соответствия сотрудником или же идентификации с организацией), хотя разработка их концепций начиналась одновременно. Было выяснено, что изучение POF сопровождается включением в поле исследовательского внимания таких феноменов, как «удовлетворенность условиями труда», «соответствие личности организационной среде» (Person—Environment Fit) и «соответствие ценностей», что указывает на неотделимость данных понятий от основного детерминанта. Данный анализ позволил проиллюстрировать степень выраженности роли ценностного соответствия и удовлетворенности условиями труда в определении понятия «соответствие личности организации». Возможно, данное обстоятельство обусловлено необходимостью обратной связи от сотрудников относительно их видения соответствия организации. Вероятно, что само явление POF носит более сложный характер, чем соответствие ценностей сотрудника ценностям организации, в зависимости от уровня личного профессионального развития сотрудника и уровня развития сотрудника в конкретной организации, что требует понимания индивидуального восприятия сотрудником его соответствия компании.

Возвращаясь к проблеме концептуализации или определения понятия «Person—Organization Fit», стоит отметить, что более половины статей (73%), приурочившие свои работы к тематике соответствия личности организации и употребляющие данный термин, не содержат четкого определения этого явления, а имеющиеся объяснения (30%) носят многозначный, разрозненный характер (рис. 3).



Рисунок 3. Степень сформированности общепринятого определения соответствия личности организации

Э. Кристоф-Браун в 2005 г. предприняла попытку дать общее определение POF: «POF — это совместимость, устанавливаемая между людьми и организациями в случаях, когда выполнимы следующие условия: а) хотя бы один из элементов концепции POF (организация или сотрудники) удовлетворяет потребностям второго; б) элементы обладают сходными характеристиками; в) когда выполняются оба условия» (Kristof-Brown et al., 2005). Однозначно ссылаются на данное определение авторы исследований лишь в 27% анализируемых статей, что оставляет открытым вопрос об общепринятом определении POF.

Ниже представлены несколько ключевых определений, а разной степени описывающих отдельные аспекты соответствия личности организации, на основании которых мы предприняли попытку сформулировать свое рабочее определение. Соответствие личности организации (POF) характеризует:

- степень того, насколько индивидуальные знания, умения, навыки, соответствуют таковым, требуемым потенциальной должностью (Kristof, 1996);

- степень соответствия между индивидуальными потребностями и организационной структурой (Yaniv, Farkas, 2005);
- соответствие между индивидуальными ценностями и ценностями и культурой организации (Bretz, Judge, 1994; Posner, 2010; Meglino, Ravlin, 1998);
- соотношение между индивидуальными личностными качествами и воспринимаемым образом организации (Bretz, Judge, 1994; Lievens et al., 2001; Piasentin, Chapman, 2007).

Ни одно из приведенных здесь определений не противоречит определению, выдвинутому Э. Кристоф-Браун (Kristof-Brown et al., 2005), однако такие формулировки слишком просты и не могут отразить всей многогранности изучаемого явления. В данной статье предлагается следующее рабочее определение понятия соответствия личности организации (Person—Organization Fit, POF). *Соответствие личности организации — это соотношение всех качественно-профессиональных свойств личности и индивидуальных особенностей характера человека, отраженных в целях, ценностях, нормах, проявляющихся в поведении индивида, которые соответствуют специфике потребностей и запросов той или иной организации, требуемых с целью повышения уровня эффективности всей организации в целом.*

В результате анализа исследуемых публикаций была построена диаграмма, отражающая использование тех или иных параметров измерения соответствия личности организации (рис. 4).

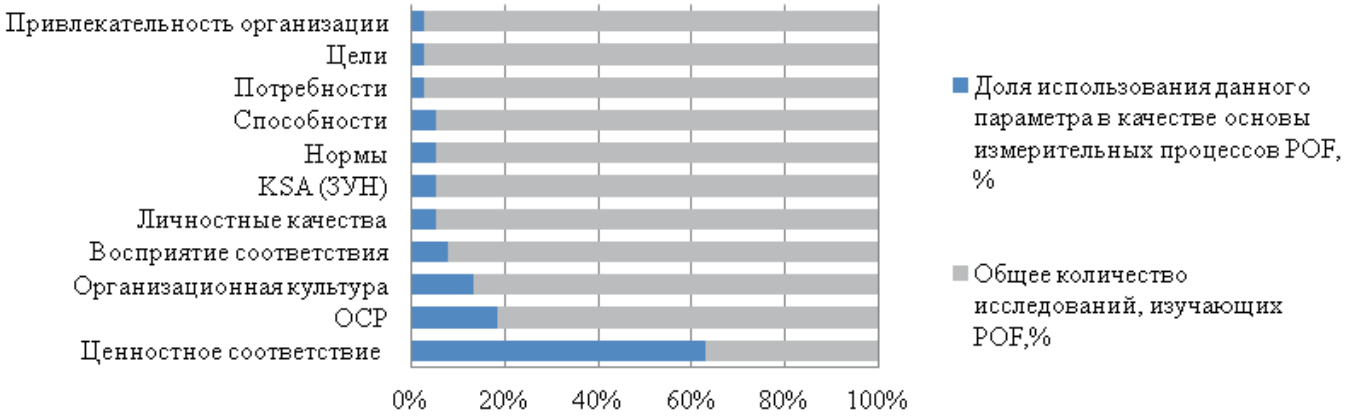

Рисунок 4. Доля использования параметров в качестве основы измерительных процессов при изучении соответствия личности организации

Более 60% исследователей закладывают в основу своих работ ценностное соответствие личности и организации, что подтверждает факт восприятия модели POF в качестве ценностного соответствия. Около 20% исследовательских групп используют в своих работах метод OCP (Organization Culture Profile), разработанный К. О'Рейлли в 1991 г. (O'Reilly et. al, 1991), а организационная культура в более чем 15% случаев исследуется как отдельно существующий параметр POF. На основании этих фактов мы предполагаем, что организационная культура — подсистемный компонент модели соответствия личности организации, а измерения области соответствия сотрудников, требуют, в том числе, подходов с точки зрения критериев, определяющих организационную культуру. Интересно отметить, что субъективный параметр — «восприятие соответствия» является сейчас более востребованным показателем, чем объективно проявляющиеся в поведении цели или нормы, именно поэтому сублементарный тип соответствия встречается чаще, чем комплементарный.

Кроме психологических аспектов «соответствия личности организации», определенные акценты необходимо расставить и в отношении экономических выгод, получаемых

отдельным индивидом или же всей компанией в целом при реализации подходов концепции «Person—Organization Fit» в процессах подбора персонала и управления человеческими ресурсами, человеческим капиталом.

Изучение роли соответствия личности организации в практике управления человеческими ресурсами и в формировании человеческого капитала организации

Нами были проанализированы существующие модели «Person—Organization Fit», отражающие факторы, необходимые для успешности ее функционирования в компании, и была предпринята попытка отобразить выражаемые предположения в теоретической модели соответствия личности организации (Рис. 5).

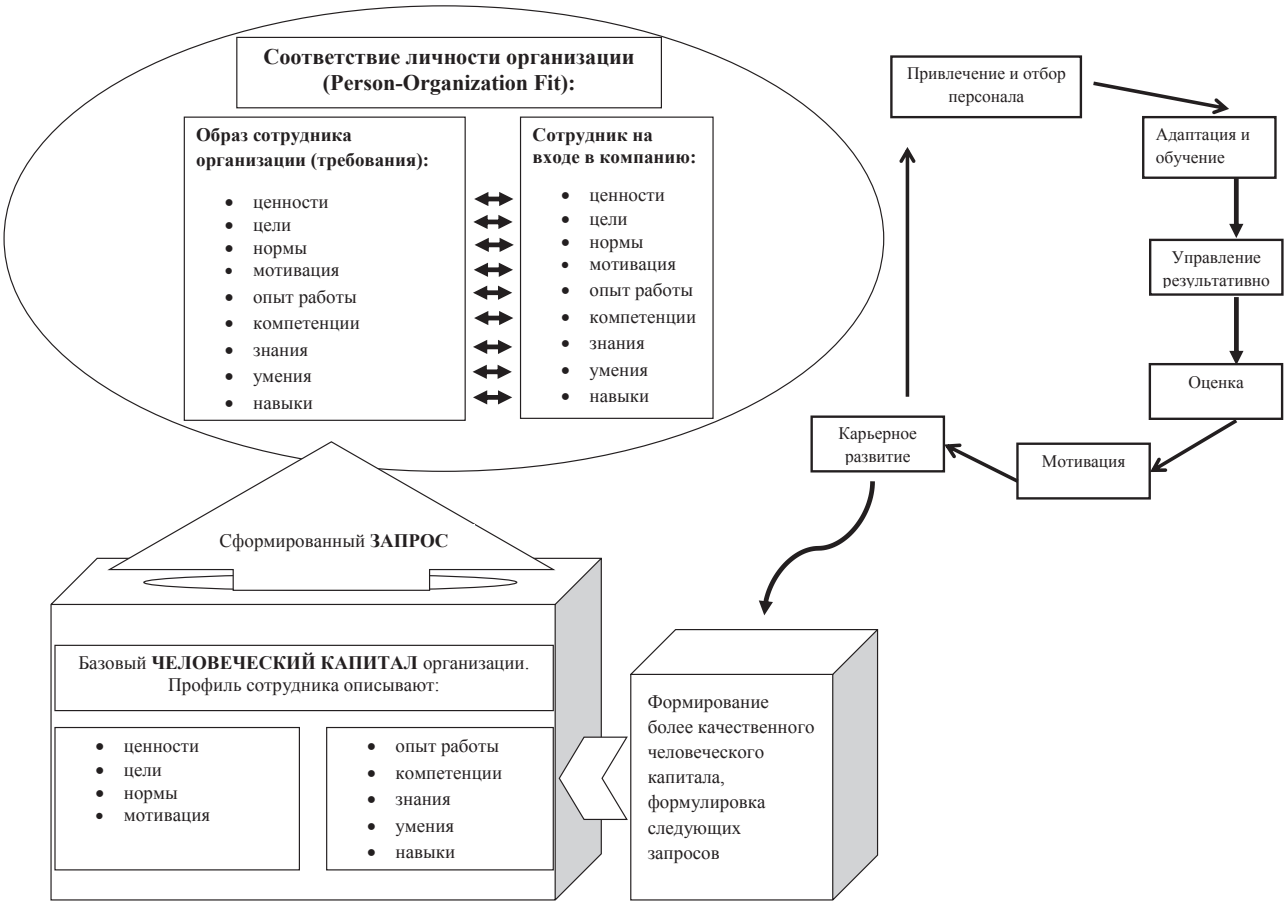

Рисунок 5. Роль соответствия личности организации в формировании человеческого капитала

Важно отметить, что данная модель соответствия личности организации включает параметры, одновременно характеризующие и модель человеческого капитала. Они разделены на обязательные комплементарные (знания, умения, навыки, компетенции) и сублементарные (мотивацию, ценности, цели и нормы) составляющие соответствия личности организации. Пересечение параметров человеческого капитала и параметров, включаемых в модель соответствия личности организации, позволяет предполагать, что POF — один из инструментов формирования человеческого капитала организаций. Модель функционирования соответствия личности организации представляет собой циклический процесс. Для обеспечения компаний эффективным человеческим капиталом, важно

понимать модель компетенций, профиль требований и ожиданий от сотрудников данной организации.

Таким образом, человеческий капитал формирует запрос на привлечение извне и «взращивание» внутри организации людей определенного склада, соответствующего требованиям компании. Соответствие личности организации представляет собой концепцию, описывающие механизмы привлечения, подбора, оценки и регуляции эффективного человеческого капитала организаций. Кроме того, мы предполагаем, что на разных этапах работы с персоналом POF выполняет различные функции, обеспечивающие поддержку сотрудникам компании.

Так, например, POF проявляется в ряде HR-практик: на этапе подбора персонала или этапе обучения — это формирование приверженности сотрудников организации, где соответствие личности организации, возможно, выполняет функцию социализации на основании ценностей, обеспечивая более легкое переживание адаптационного этапа сотрудником. На этапе управления результативностью соответствие личности организации проявляется, вероятно, посредством удовлетворенности сотрудника условиями труда. На этапах мотивации и карьерного роста, соответствие личности организации обеспечивает видение конечных целей организации на основе соответствия ценностей сотрудника и организации. Учет соответствия личности организации способствует формированию более качественного и эффективного человеческого капитала на основании восприятия сотрудником готовности организации обеспечивать общее физическое, морально-психологическое благополучие своих сотрудников, побуждает его к формированию большей приверженности целям и ценностям данной организации, росту индивидуальной производительности и, как следствие, организационной эффективности.

Стоит отметить, что на каждом из рассматриваемых этапов работы с человеческими ресурсами, концепция соответствия личности организации выполняет различные функции в зависимости от этапа жизненного цикла сотрудника в компании, цикла его личностного профессионального развития, а также от жизненного цикла самой организации. Данное направление исследований соответствия личности организации станет следующим шагом нашей работы на пути к поиску методов управления человеческими ресурсами и формированию эффективного человеческого капитала компаний.

Выводы

1. Логика структуры организации знаний внутри явления соответствия личности организации (Person—Organization Fit, POF) имеет иерархическую основу. На данном этапе структура представлена последовательностью: Person—Job Fit → Person—Supervisor Fit → Person—Group Fit → Person—Organization Fit → Person–Environment Fit. Данная структура объясняется «вхождением человека в организацию» и способом поведения в ней.
2. На основании сравнительного терминологического анализа было сформулировано рабочее определение POF, как «соотношения всех качественно-профессиональных свойств личности и индивидуальных особенностей характера человека, отраженных в легко выявляемых параметрах (цели, ценности, нормы), проявляющихся в поведении индивида, соответствующих специфике потребностей и запросов той или иной организации, требуемых с целью повышения уровня эффективности всей организации в целом».

3. Употребление основного термина POF неотделимо сопровождается использованием терминов «удовлетворенность условиями труда», «Person—Environment Fit» и «соответствие ценностей», что указывает на степень выраженности роли ценностного соответствия и удовлетворенности условиями труда в определении понятия «соответствия личности организации».
4. Наименьшее внимание уделяется вопросам соответствия личности сотрудника личности руководителя, а комплементарный тип соответствия (объективное соответствие ценностей и целей сотрудника и организации) упоминается в работах реже, чем сублементарный (основанное на личном восприятии соответствия сотрудником или же идентификация с организацией).
5. На основании анализа содержания изучаемых статей в его соотношении с временным периодом их опубликования было заключено, что основные тенденции современных подходов в исследовании POF ориентируются в большей степени на прикладное применение полученных знаний и в меньшей степени — на их теоретическое развитие.
6. На основании того, что более 60% ученых закладывают в основу измерений POF ценностное соответствие личности, а 20% используют метод OCP (Organization Culture Profile), можно предположить, что организационная культура является подсистемным компонентом модели соответствия личности и организации. Следовательно, повысить качество измерения степени соответствия личности и организации можно путем использования критериев, смежных критериям измерения организационной культуры.
7. Модель роли соответствия личности организации в формировании человеческого капитала гармонично соотносится с теоретическими моделями человеческого капитала и классической моделью концепции соответствия.
8. Для разных HR-практик POF выполняет свои функции, через повышение качества привлекаемых человеческих ресурсов и планомерной работе с ними в контексте обеспечения ценностного соответствия, способствуя повышению качества человеческого капитала организации.

Заключение

Тема соответствия личности организации широко представлена работами западных исследователей, для российских исследователей и практиков бизнеса и организационного развития данное направление исследований относительно ново, хотя для российских компаний данный вопрос весьма актуален. Несмотря на широту представленных исследований, имеющихся данных недостаточно для того, чтобы предложить компаниям практически применимые стратегии учета соответствия личности организационным факторам, позволяющие организациям достичь больших результатов в области создания эффективного человеческого капитала. Практические рекомендации должны быть разработаны с учетом особенностей и стадии развития конкретных компаний в каждой конкретной стране в зависимости от специфики ее экономического развития.

Литература

Беккер, Г.С. (2003). *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории.* Пер. с англ. Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. М.: ГУ–ВШЭ.

Брюхов, А.М. (2012). Научный анализ понятий «Человеческий капитал» и «Управление человеческим капиталом». *Челябинский гуманитарий. № 1 (18)*. 23—26.

Капелюшников, Р.И. (2012). *Сколько стоит человеческий капитал России?* Препринт WP3/2012/06, М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

Bretz, R.D., Judge, T.A. (1994). Person—organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 43—54.

Cable, D.M. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67 (3),* 294—311.

Cable, D.M., Judge, T.A. (1997). Interviewers' perceptions of person—organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology, 82 (4),* 546—561.

Caldwell, S.D., Herold, D.M., Fedor, D.B. (2004). Toward an Understanding of the Relationships Among Organizational Change, Individual Differences, and Changes in Person–Environment Fit: A Cross-Level Study. *Journal of Applied Psychology, 89 (5),* 868—882.

Chang, H.-T., Chi, N.-W., Chuang, A. (2010). Exploring the Moderating Roles of Perceived Person–Job Fit and Person–Organization Fit on the Relationship between Training Investment and Knowledge Workers' Turnover Intentions. *Applied Psychology, 59 (4),* 566—593.

Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person—Organization Fit. *Academy of Management reviews, 14 (3),* 333—349.

Chen, C., Lee, H.M., Yeh, Y.J. (2008). The Antecedent and Consequence of Person–Organization Fit: Ingratiation, similarity, hiring recommendations and job offer. *International Journal of Selection and Assessment, 16 (3),* 203—219.

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, S., Caers, R., Jegers, M. (2009). Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 74 (1),* 102—107.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*, 35—45.

Kim, T., Cable, D. (2005). Socialization Tactics, Employee Proactivity, and Person–Organization Fit. *Journal of Applied Psychology, 90,* 232—241.

Kristof, A.L. (1996). Person—organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel psychology, 49 (1),* 1—49.

Kristof-Brown, A.E., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals› fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281—342.

Lauver, K.J., Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior, 59 (3),* 454—470.

Lievens F., Decaesteker C., Coetsier P., Geirnaert J. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person—Organization Perspective. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 30—51.

Meglino, B.M., Ravlin, E. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management, 24(3),* 351—389.

O'Reilly, C.A., Chatman, J., Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person—Organization Fit. *Academy of Management Journal, 34 (3),* 387—516.

Piasentin, K.A., Chapman, D.S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person–organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 80 (2),* 34—354.

Posner, B.Z. (2010) Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency. *Journal of Business Ethics, 97*, 535—541.

Saks, A.M., Ashforth, B. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology, 87 (4),* 646—654.

Schneider, B. (2001). Fits About Fit. *Applied Psychology, 50 (1),* 141—152.

Schneider, B., Smith, D.B., Taylor, S., Fleenor, J. (1998). Personality and Organizations: A Test of the Homogeneity of Personality Hypothesis. *Journal of Applied Psychology, 83*, 462—470.

Van Vianen, A.E.M. (2000). Person—organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel psychology, 53*, 113—122.

Van Vianen, A.E.M. (2001). Person—organization fit: the match between theory and methodology: Introduction to the special issues. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 1—4.

Verquer, M.L., Beehr, T.A., Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63 (3),* 473—489.

Westerman, J.W., Cyr, L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment, 12 (3),* 252—261.

Yaniv, E., Farkas, F. (2005). The Impact of Person—Organization Fit on the Corporate Brand Perception of Employees and of Customers. *Journal of Change Management, 5 (4),* 447—461.

The Role of Person—Organization Fit in the formation of Company's Human Capital

Elena MANDRIKOVA
National research university Higher School of Economics, Moscow, Russia

Emilia SAFIULLINA
National research university Higher School of Economics, Moscow, Russia

Abstract

In this study was analyzed the content of «Person—Organization Fit» definition, and the role of Person—Organization Fit in the formation of Company's Human Capital was examined. During the investigated we used the method of content-analysis, which included 38 study-papers as a sample. The study-papers were published in last 30 years and were selected according to their citation index. As a result of our study it was revealed the most relevant definition of Person—Organization Fit phenomena for the usage among this science field developing in Russia. We suggest that the POF is one of the key-instruments to formation of Company's Human Capital. Moreover it was found out that the logic of structure of the POF as phenomena is following: Person—Job Fit → Person—Supervisor Fit → Person—Group Fit → Person—Organization Fit → Person–Environment Fit. This can be explained as a principle of «psychological entering the company by an employee». Significantly the least attention is paid to the Person—Supervisor Fit type, and the complementary fit mentioned by the scientists in this area less, than the supplementary fit. An additional point is that we attempt to offer the model of the functioning of POF, which covers the description of its role in human resource management practices, and in the formation of human capital of the organization in whole.

Keywords: Person—Organization Fit (POF); value congruence; the practice of human resource management; company's human capital.

References

Becker, G.S. (2003). *Chelovecheskoe povedenie: jekonomicheskij podhod* [The *Economic Approach* to *Human Behavior*]. Izbrannye trudy po jekonomicheskoj teorii. Moscow: GU–VShJe.

Bretz, R.D., Judge, T.A. (1994). Person—organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 43—54.

Brjuhov, A.M. (2012). Nauchnyj analiz ponjatij «Chelovecheskij kapital» i «Upravlenie chelovecheskim kapitalom» [Scientific analysis of the concepts of «human capital» and «human capital management.»]. *Cheljabinskij gumanitarij, 1 (18).* 23—26.

Cable, D.M. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67 (3),* 294—311.

Cable, D.M., Judge, T.A. (1997). Interviewers› perceptions of person—organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology, 82 (4),* 546—561.

Address: National Research University Higher School of Economics, 20, Myasnitskaya str., Moscow, 101000. E-mail: emandrikova@hse.ru

Caldwell, S.D., Herold, D.M., Fedor, D.B. (2004). Toward an Understanding of the Relationships Among Organizational Change, Individual Differences, and Changes in Person–Environment Fit: A Cross-Level Study. *Journal of Applied Psychology, 89 (5),* 868—882.

Chang, H. — T., Chi, N. — W., Chuang, A. (2010). Exploring the Moderating Roles of Perceived Person–Job Fit and Person–Organization Fit on the Relationship between Training Investment and Knowledge Workers› Turnover Intentions. *Applied Psychology, 59 (4),* 566—593.

Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person—Organization Fit. *Academy of Management reviews, 14 (3),* 333—349.

Chen, C., Lee, H.M., Yeh, Y.J. (2008). The Antecedent and Consequence of Person–Organization Fit: Ingratiation, similarity, hiring recommendations and job offer. *International Journal of Selection and Assessment, 16 (3),* 203—219.

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, S., Caers, R., Jegers, M. (2009). Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 74 (1),* 102—107.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*, 35—45.

Kapeljushnikov, R.I. (2012). *Skol'ko stoit chelovecheskij kapital Rossii?* [How much is a Russian human capital?] Preprint WP3/2012/06, Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics.

Kim, T., Cable, D. (2005). Socialization Tactics, Employee Proactivity, and Person–Organization Fit. *Journal of Applied Psychology, 90,* 232—241.

Kristof, A.L. (1996). Person—organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel psychology, 49 (1),* 1—49.

Kristof-Brown, A.E., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals› fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281—342.

Lauver, K.J., Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees› Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior, 59 (3),* 454—470.

Lievens F., Decaesteker C., Coetsier P., Geirnaert J. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person—Organization Perspective. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 30—51.

Meglino, B.M., Ravlin, E. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management, 24(3),* 351—389.

O'Reilly, C.A., Chatman, J., Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person—Organization Fit. *Academy of Management Journal, 34 (3),* 387—516.

Piasentin, K.A., Chapman, D.S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person–organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 80 (2),* 34—354.

Posner, B.Z. (2010) Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency. *Journal of Business Ethics, 97*, 535—541.

Saks, A.M., Ashforth, B. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology, 87 (4),* 646—654.

Schneider, B. (2001). Fits About Fit. *Applied Psychology, 50 (1),* 141—152.

Schneider, B., Smith, D.B., Taylor, S., Fleenor, J. (1998). Personality and Organizations: A Test of the Homogeneity of Personality Hypothesis. *Journal of Applied Psychology, 83*, 462—470.

Van Vianen, A.E.M. (2000). Person—organization fit: the match between newcomers› and recruiters› preferences for organizational cultures. *Personnel psychology, 53*, 113—122.

Van Vianen, A.E.M. (2001). Person—organization fit: the match between theory and methodology: Introduction to the special issues. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 1—4.

Verquer, M.L., Beehr, T.A., Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63 (3),* 473—489.

Westerman, J.W., Cyr, L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment, 12 (3),* 252—261.

Yaniv, E., Farkas, F. (2005). The Impact of Person-Organization Fit on the Corporate Brand Perception of Employees and of Customers. *Journal of Change Management, 5 (4),* 447—461.