

Innsikt i rekruttering og ledelse

Skorstad, Schultze, Nilsen | Rett person på rett plass

Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling Gyldendal, 2008. 267 sider

PUBLISERT 5. april 2009



Dette er en viktig bok og en god bok. Siktemålet til forfatterne, som har lang fartstid innenfor rekrutterings- og lederutviklingsfeltet, er ifølge forordet å bygge bro mellom forskning og praksis på fagområdet psykologiske metoder i rekruttering. Spørsmålet jeg stiller meg, er om jeg som psykolog med egen erfaring på området får teoretisk innsikt som jeg ikke har fra før, og om jeg vil bli bedre til å gjennomføre vellykkede rekrutteringsoppdrag.

Temamessig dekker boken standardområder innenfor rekruttering i internasjonal litteratur på samme tema. Det er en viktig bok, fordi det er den første boken på norsk som er såpass grundig. Kapitlene dekker temaer som kompetansebegrepet, jobbanalyse, intervju, arbeidspsykologiske tester, 360 graders verktøy, assessment-sentre og statistikk og metode.

Ved å tildele kompetansebegrepet den sentrale teoretiske plassen i rekrutteringsprosessen gjør forfatteren et svært godt pedagogisk grep. Han benytter den velkjente isfjellmetaforen, og gir kompetansebegrepet den manifeste plassen over vannet, mens andre standardtemaer i rekruttering som personlighet, evner, motivasjon og kunnskap betegnes som underliggende kompetansepotensial og viktig for å få i helheten. Dette er vellykket, fordi det ordner et felt som vanligvis fremstår som fragmentert og verktøypreget. Jeg hadde også utbytte av å lese om fallgruver ved intervju. Selv om dette er kjent stoff, er det godt ordnet og fremstilt. Boken inneholder et svært godt metodekapittel som fremstiller testpsykologiens metodiske og statistiske temaer på en lettfattelig måte. Skorstad kommer også med en rekke tips til gjennomføring av prosess som oppleves som nyttige og viktige.

Får jeg økt teoretisk innsikt? Ja, det gjør jeg. Denne boken kommer jeg til å slå opp i senere. Jeg skulle likevel ønske at forfatterne hadde gitt en mer grundig fremstilling av sentral teori og empiri. Man kan lure litt på hva det er med norske forlag som tror at lesere ikke tåler å lese bøker over 250 sider som går mer i dybden. Men kan hende vil personer med liten teoretisk bakgrunn fra feltet fra før oppleve innføringen som svært grundig.

Bli jeg bedre til å gjennomføre rekrutteringsoppdrag etter å ha lest boken? Trolig. Forfatterne argumenterer så godt for verdien av skikkelig systematikk på området at det motiverer. Men dette blir også en svakhet ved boken. Forfatterne argumenterer godt for nødvendigheten av skikkelig systematikk, men samtidig er de påholdne med å gi ut denne systematikken til leseren. De gir ut konkrete verktøy i enkelte deler av feltet, og beskriver særlig metoder som critical incidents og grid-metodikk under utførelse av jobbanalyse glitrende. Men når det gjelder de mest sentrale delene ved en rekrutteringsprosess, henviser de til metodikk som profesjonelle rekrutteringsfirmaer er i besittelse av. Slik sett argumenterer de for en profesjonalisering, men også en ekspertifisering av rekrutteringsfeltet.

De fleste rekrutteringsprosesser i norsk arbeidsliv foregår uten ekstern hjelp. Bruk av enkel systematikk som strukturert intervju gjennomført av interne medarbeidere ved bedriften vil stort sett gi greie resultater. Men dette er ikke en bok som gir leseren særlig mange konkrete verktøy til selv å gjennomføre rekrutteringsprosesser. Det kunne vært gjort ved å komme med grundige beskrivelser av en oppdatert kompetansemodell, sammen med uttømmende eksempler på jobbanalyse og spørsmålsstillinger som kan brukes i et strukturert intervju. I stedet har forfatterne valgt å komme med bruddstykker av en konsulentfirmabasert kompetansemodell. I god internasjonal litteratur på området gir man ut mer komplette modeller og verktøy som kan sette leseren i stand til å utforme bedre strukturerte intervjuer.

Hvem egner så denne boken seg for? Generelt er den et must for alle som er interessert i feltet rekruttering. Den vil nok være særlig egnet til å øke bestillerkompetansen til ansatte i organisasjoner som skal samarbeide med profesjonelle rekrutteringsbyråer.

Anmeldt av Arne Svendsrud

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 46, nummer 4, 2009, side