

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.53.2024-1.10>

*РІДЕЙ Наталія* – доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності, Український державний університет імені Михайла Драгоманова, вул. Пирогова, 9, Київ, Україна, індекс 01601 ([nataliia.ridei@gmail.com](mailto:nataliia.ridei@gmail.com))

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5553-059X>

## ОГЛЯД ЧИННИКІВ ВИБОРУ МІСЦЯ РОБОТИ

**Анотація.** Тенденції розвитку ринку праці в Україні залежить від військової ситуації в країні. У контексті нашого дослідження глобальні тенденції ринку праці – орієнтація на міленіалів, широка географія рекрутингу, підвищення кваліфікації та оновлення знань в умовах нової реальності, залученість фрилансерів, гнучкий графік, мобільність та віддалена робота. Ці тенденції зумовлюють набір чинників вибору місця роботи шукачами. Рішення про вибір місця роботи є складною взаємодією кількох чинників. **Метою статті** є систематизація чинників вибору місця роботи у контексті актуальних тенденцій ринку праці. **Методологія дослідження** базується на методах синтезу, порівняльного аналізу та узагальнення теоретичних даних, представлених у наукових джерелах. **Наукова новизна** роботи полягає в теоретичному аналізі чинників, які впливають на вибір місця роботи. **Висновки.** Згруповано ключові чинники, які впливають на вибір місця роботи: характеристики посади та організації, характеристики рекрутера, сприйняття процесу найму, уявна відповідність, сприйняття альтернативи та очікувані терміни найму. Оцінка претендентами потенційного місця роботи базується на характеристиках посади та організації, які включають атрибути, пов'язані як із самою роботою, так і з компанією загалом (розмір заробітної плати, можливості професійного розвитку і кар'єрного росту, гнучкий графік роботи, варіанти віддаленої роботи, ринкова репутація і фінансова стабільність компанії, її корпоративна культура тощо). Встановлено, що при виборі місця роботи претенденти також звертають увагу на характеристики рекрутера, такі як обізнаність, професіоналізм, доброзичливість. З'ясовано, що важливе значення претенденти приділяють самому процесу відбору та найму (чесність обробки їхніх даних, своєчасність отриманої інформації, релевантність методів відбору), термінам найму, відповідності кар'єрних цілей і цінностей кандидата цілям роботодавця. Наголошено, що вплив альтернативних варіантів є суперечливим, оскільки не завжди можна чітко встановити, як наявність альтернатив впливає на рішення кандидатів про вибір місця роботи.

**Ключові слова:** місце роботи, чинники, тенденції, претенденти, заробітна плата, гнучкий графік роботи, кар'єрний вибір, вибір місця праці, професійний шлях, професійна поведінка, кар'єрні переходи.

*RIDEI Nataliia* – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Innovative Technologies of Sociocultural Activity, Ukrainian State Drahomanov University, 9, Pirogov Str., Kyiv, Ukraine, postal code 01601 ([nataliia.ridei@gmail.com](mailto:nataliia.ridei@gmail.com))

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5553-059X>

## OVERVIEW OF FACTORS FOR CHOOSING A PLACE OF WORK

**Abstract.** Trends in the development of the labor market in Ukraine depend on the military situation in the country. In the context of our research, global trends in the labor market are targeting millennials, a wide geography of recruiting, improving skills and updating knowledge in the new reality, the involvement of freelancers, flexible hours, mobility and remote work. These trends determine a set of factors in choosing a job for job seekers. The decision to choose a job is a complex interaction of several factors. **The purpose of the article** is to systematize factors for choosing a place of work in the context of current trends in the labor market. **The research methodology** is based on the methods of synthesis, comparative analysis and generalization of theoretical data presented in scientific

*sources. The scientific novelty of the work lies in the theoretical analysis of factors affecting the choice of workplace. Conclusions. Key factors influencing job selection are grouped: job and organizational characteristics, recruiter characteristics, perceptions of the hiring process, mental fit, perceptions of alternatives, and expected hiring time frame. Applicants' assessment of a potential job is based on the characteristics of the position and the organization, including attributes associated with both the job itself and the company (salary, opportunities for professional development and career advancement, flexible work hours, remote work options), market reputation and financial stability of the company, its corporate culture, etc. It has been established that when choosing a job, applicants pay attention to the characteristics of the recruiter, such as knowledge, professionalism, and friendliness. It has been established that applicants pay great attention to the selection and hiring process itself (the fairness of the processing of their data, the timeliness of the information received, the relevance of selection methods), the timing of hiring, and the compliance of the candidate's career goals and values with the employer's goals. It is noted that the influence of alternative options is contradictory, since it is not always possible to clearly establish how the presence of alternatives influences the candidates' decision to choose a place of work.*

**Key words:** *place of work, factors, trends, applicants, wages, flexible work schedule.*

**Постановка проблеми.** На сучасному ринку праці пошук місця роботи є природним і звичним явищем. Тенденції розвитку ринку праці в Україні залежить від військової ситуації в країні. На даний час ринок праці активно рухається до відновлення, у деяких сферах вже вдалося досягнути успіху, в той час як інші страждають від браку кваліфікованих працівників (Сиваківський, 2023). У контексті нашого дослідження глобальна тенденція ринку праці – широка географія рекрутингу в умовах віддаленої роботи; підвищення кваліфікації та оновлення знань в умовах нової реальності; залученість фрилансерів, гнучкий графік, мобільність та віддалена робота. Сучасний ринок праці повинен бути орієнтований на міленіалів, людей, народжених з 1981 по 1996 рік, які за прогнозами уже у 2025 році складатимуть 75% робочої сили. Вони надають перевагу не стабільності, а свободі і гнучкості, професійному зростанню та самореалізації. У них прагматичний підхід як до навчання, так і до кар'єри (Ринок праці України, 2022).

Хоча міркування кожної людини унікальні і відповідають її власним цілям і цінностям, існують загальні чинники вибору місця роботи, такі як баланс між роботою та особистим життям, висока заробітна плата, гарантії зайнятості, цікава робота тощо. Люди рідко приймають рішення, керуючись тільки одним чинником, тому рішення про вибір місця роботи – це складна взаємодія кількох чинників.

Оскільки ринок праці продовжує розвиватися, роботодавці повинні розуміти пріоритети потенційних працівників і мати можливість запропонувати їм те, що вони шукають. Аналогічно шукачі роботи повинні ретельно оцінити свої бажання і можливості, щоб переконатися, що їхні рішення узгоджуються з їхніми довгостроковими цілями та прагненнями, оскільки від правильного вибору місця роботи залежить успішність, реалізація особистісного потенціалу і, як наслідок, задоволеність життям.

**Аналіз досліджень.** У наукових працях зарубіжних вчених висвітлюється проблема залученості і найму, а також чинників, які впливають на вибір місця роботи. J. A. Breaugh, M. Starke (2000) наголошують, що акцентування уваги на залученні талантів є фундаментальним для підтримки продуктивності та зростання будь-якої організації. Глобальна «війна за таланти», викликана демографічними та економічними змінами, вимагає глибокого розуміння мотивів вибору місця роботи потенційними працівниками (Michaels, Handfield-Jones, & Axelrod, 2001). У дослідженнях A. E. Barber, J. A. Breaugh, J. A. Breaugh, M. Starke, S. L. Rynes et al. висвітлені механізми ефективного залучення та утримання талантів (Barber, 1998; Breaugh, 1992; Breaugh & Starke, 2000; Rynes et al., 1991).

Вітчизняні науковці також активно працюють над вивченням даної проблематики. Зокрема М. В. Семикіна та А. А. Орлова розглядають такі чинники вибору потенційного місця роботи: репутація підприємства, стратегія його розвитку, корпоративна культура, ставлення до персоналу, умови та режим праці, привабливість робочого місця, наявність компенсаційного соціального пакету, оцінка достатності кваліфікації, рівня освіти, досвіду, знань, умінь, для виконання професійних обов'язків тощо (Семикіна, Орлова, 2014, 87).

Л. Моргай до чинників, які безпосередньо впливають на вибір місця працевлаштування людини відносить заробітну плату, умови праці, комплекс гарантій і соціальних відшкодувань, яким підприємство забезпечує працівника (Моргай, 2021, 25)

Б. В. Барчі зазначає, що в процесі прийняття рішення про те, куди краще піти працювати, людина розглядає «внутрішні» і «зовнішні» фактори (мотиватори). Це стосується:

– оцінки зовнішньої ситуації – надійність і престиж фірми; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; величина заробітної плати, пільги; естетика місця роботи та наявність шкідливого виробництва; змінність, наявність твердого або вільного графіка роботи; міра відповідальності; можливість одночасно з роботою навчатися у ЗВО; психологічний клімат у колективі, система заохочень і покарань;

– оцінки власних можливостей – стан здоров'я, рівень освіти, наявність здібностей та професійно важливих якостей, схильність до роботи без стресів, у вільному ритмі або до монотонної роботи;

– оцінки місця роботи з урахуванням інтересів – можливість кар'єрного росту, професійного зростання, можливість прояву ініціативи і творчості тощо (Барчі, 2011, 65-66).

А. М. Кузнецов виділяє такі чинники вибору місця роботи: потреби, стимули, мотиви, сподівання, зручність, вигідність (Кузнецов, 2012, 322).

З огляду на швидкі зміни на ринку праці, існує нагальна потреба у більш детальному аналізі чинників вибору місця роботи з метою вдосконалення залученості кандидатів у процес найму.

**Метою статті** є систематизація чинників вибору місця роботи у контексті актуальних тенденцій ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз літератури з теми дослідження дозволив згрупувати ключові чинники, які впливають на вибір місця роботи: характеристики посади та організації, характеристики рекрутера, сприйняття процесу найму, уявна відповідність, сприйняття альтернативи та очікувані терміни найму.

Згідно з теорією об'єктивних факторів (Behling, Labovitz, & Gainer, 1968) і результатами досліджень С. Е. Jurgensen (Jurgensen, 1978) та Д. В. Турбан, А. Р. Ейрінг, Ж. Е. Кампйон (Turban, Eyring, & Campion, 1993) оцінка претендентами потенційного місця роботи базується на *характеристиках посади та організації*, які включають атрибути, пов'язані як із самою роботою, так і з компанією загалом.

До характеристик посади належать: розмір заробітної плати, соціальний пакет, можливості кар'єрного росту, тип роботи. Кандидати враховують як базову заробітну плату, так і додаткові переваги, такі як медичне страхування, оплачувана відпустка, компенсаційний пакет, гнучкий графік роботи, варіанти віддаленої роботи.

Характеристики організації включають: основну інформацію про компанію, її ринкову репутацію і фінансову стабільність; подробиці про те, що робить компанію привабливим місцем роботи; чітку місію, мету, корпоративну культуру, та цінності компанії; місцезнаходження, розмір компанії тощо. Розглядаючи вакансію, кандидати звертають увагу на конкретні аспекти, оцінюючи можливості, які вона пропонує, і умови праці в компанії.

При виборі місця роботи вирішальним чинником є розмір заробітної плати, особливо в такий невизначений і напружений період, яким є повномасштабна війна. Висока заробітна плата забезпечує фінансову стабільність, професійне зростання, задоволення від кар'єри, якість життя, підвищує самооцінку та відчуття власної цінності.

Претендентів на посаду приваблюють організації, які інвестують у професійний розвиток своїх співробітників через навчання, програми наставництва, сприяють кар'єрному росту та професійному розвитку своїх співробітників. Потенційних працівників цікавить можливість набуття досвіду, що в майбутньому забезпечить їм переваги, сприятиме кар'єрному росту, можливості повторити цей досвід при створенні власної фірми.

Важливу роль у прийнятті кандидатами рішення відіграє репутація організації та бренд роботодавця. Потенційні співробітники часто досліджують присутність організації в Інтернеті, в т.ч. її вебсайт, соціальні мережі та платформи з відгуками співробітників. Позитивний бренд роботодавця, що відображає сприятливе робоче середовище та задоволеність співробітників значно підвищують привабливість організації.

Багато людей, які шукають роботу, важливим фактором вважають баланс між роботою та особистим життям і надають перевагу таким чинникам як гнучкий графік роботи, гібридний

формат роботи (коли частину робочого тижня працівники знаходяться в офісі, частину – вдома), можливість дистанційної роботи та політика підтримки.

Якщо говорити про молодь, то для неї основними чинниками є конкурентна заробітна плата, стабільність компанії на ринку, можливість офіційного працевлаштування, фінансова спроможність компанії, корпоративна культура та цінності компанії. Менш важливими є особистість власника, місце в бізнес-рейтингах і популярність бренду (Ринок праці України, 2022).

*Характеристики рекрутера.* Роль рекрутера у процесі прийняття рішення про вибір місця роботи може бути вирішальною, особливо, якщо кандидати не володіють повною інформацією про компанію. Згідно з теорією критичного контакту (Behling et al., 1968), дослідженнями М. М. Harris, L. S. Fink (Harris & Fink, 1987), S. L. Rynes, Jr, R. D. Bretz, B. Gerhart (Rynes et al. 1991) вплив рекрутера на вибір місця роботи кандидатами може навіть бути значним, ніж характеристики самої роботи. Це означає, що особистісні риси рекрутера (вік, посада) і його поведінка (доброзичливість, компетентність) формують враження про місце роботи і, відповідно, впливають на привабливість вакансії для кандидата. Тобто важливо хто здійснює набір персоналу, і те, як саме рекрутер подає організацію і вакансію.

*Сприйняття процесу найму.* Сприйняття кандидатами процесу відбору та найму є ключовим при прийнятті потенційним працівником рішення приєднатися до компанії. Оцінка кандидатами ставлення до себе під час процесу найму, чесності обробки їхніх даних, своєчасності отриманої інформації, а також релевантності методів відбору є важливими факторами, що впливають на їх остаточне рішення (Ryan & Ployhart, 2000).

*Уявна відповідність.* Перцептивна сумісність виходить за рамки простих лінійних зв'язків особа – організація, особа – робота та особа – рекрутер, пропонуючи більш глибокий аналіз взаємозв'язку між кандидатом і потенційним робочим місцем. Згідно із парадигмою привабливості вибору (Schneider, 1987) та теорією суб'єктивних факторів (Behling et al., 1968) кандидати прагнуть до взаємної відповідності з організацією (відповідність особа – організація) або з конкретною посадою (відповідність особа – робота) (Cable & Judge, 1996, 1997; Judge & Bretz, 1992; Kristof, 1996; Tom, 1971). Це означає, що кандидати аналізують інформацію про роботу, організацію та рекрутера, виходячи з власних потреб та цінностей. Отже, уявна відповідність полягає в тому, що кар'єрні цілі і цінності кандидата співпадають з цілями роботодавця.

*Уявна альтернативність.* Дослідження впливу альтернативних варіантів на вибір кандидатами місця роботи свідчить, що значна кількість доступних можливостей послаблює їхній інтерес до конкретної пропозиції. Складно оцінити альтернативну привабливість місця роботи на основі вивчення впливу різних варіантів на бажання кандидатів працевлаштуватися на конкретній посаді. Водночас А. В. Barber у своїх дослідженнях підкреслює, що такі висновки є суперечливими, оскільки не завжди можна чітко встановити, як наявність альтернатив впливає на рішення кандидатів (Barber, 1998).

*Очікувані терміни найму.* До очікуваних термінів найму відносять сприйняття кандидатами тривалості процесу найму та вплив на їхнє бачення ефективності цього процесу. Дослідження показують, що очікування кандидатів щодо швидкості процесу найму суттєво впливають на їхнє сприйняття привабливості вакансії. Кандидати, які вважають, що мають високі шанси швидко отримати роботу в організації, схильні оцінювати такі вакансії як більш привабливі (Rynes & Lawler, 1983).

На підставі аналізу факторів, які формують уподобання працівників до місця роботи, виявлено складні взаємодії між різними елементами, що впливає на кар'єрні рішення. J. A. Breaugh, M. Starke, E. Michaels, H. Handfield-Jones, B. Axelrod підкреслюють важливість внеску працівників в успіх організації через їх знання, навички та здібності (Breaugh & Starke, 2000; Michaels, Handfield-Jones, & Axelrod, 2001).

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок про складність процесу вибору місця роботи претендентами через взаємодію широкого спектру чинників. Вивчення літературних джерел за досліджуваною проблематикою дозволило нам згрупувати чинники вибору місця роботи: характеристики посади та організації, характеристики рекрутера, сприйняття процесу найму, уявна відповідність, сприйняття альтернативи та очікувані терміни найму. Вирішальний вплив на прийняття потенційними працівниками рішення про вибір місця роботи мають фінансове забезпечення, імідж організації, її фінансова стабільність, корпоративна культура, можливості кар'єрного

росту і професійного розвитку, баланс між роботою та особистим життям. При виборі місця роботи претенденти також звертають увагу на такі характеристики рекрутера як обізнаність, професіоналізм, доброзичливість. Важливе значення претенденти приділяють також самому процесу відбору та найму (чесність обробки їхніх даних, своєчасність отриманої інформації, релевантність методів відбору), термінам найму, відповідності кар'єрних цілей і цінностей кандидата цілям роботодавця. Вплив альтернативних варіантів є суперечливим, оскільки не завжди можна чітко встановити, як наявність альтернатив впливає на рішення кандидатів про вибір місця роботи.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку вбачаємо в детальному аналізі взаємодії між цими факторами та їх впливу на різні групи претендентів. Нові напрямки для дослідження, включаючи вивчення впливу штучного інтелекту та алгоритмів рекомендацій на рішення претендентів, відкриває інтеграція цифрових технологій у процес найму. Такі дослідження можуть виявити, як технологічні інновації змінюють способи, за допомогою яких кандидати вибирають місце роботи.

### Література

- Барчі Б. В.** Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях. *Проблеми сучасної психології*. 2011. 12. 60–72.
- Кузнєцов А. М.** Методологічні засади формування концепції мотивації персоналу банку. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. 1(44). 319–325.
- Моргай Л.** Формування соціального пакета на підприємстві: вітчизняний і зарубіжний досвід. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. 1(6). 24–32.
- Ринок праці України: сьогодні і тенденції майбутнього.** 2022, 23 лютого. URL: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-ukrayiny-sogodennya-i-tendentsiyi-majbutnogo/>
- Семикіна М. В., Орлова А. А.** Оцінка пріоритетів у мотивації професійного розвитку робітників. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. 1. 85–92.
- Сиваківський Я.** «Блакитні комірці» та зростання зарплат: які тенденції ринку праці у 2023 році. 2023, 3 листопада. URL: [https://24tv.ua/business/yaki-tendentsiyi-rinku-pratsi-2023-rotsi\\_n24248793](https://24tv.ua/business/yaki-tendentsiyi-rinku-pratsi-2023-rotsi_n24248793)
- Barber, A. E.** (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage Publications.
- Behling, O., Labovitz, G., & Kosmo, R.** (1968). The Herzberg controversy: A critical reappraisal. *Academy of Management Journal*, 11(1), 99–108.
- Breaugh, J. A.** (1992). *Recruitment science and practice*, Boston, Mass: PWS-Kent Pub. Co.
- Breaugh, J. A., & Starke, M.** (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of management*, 26(3), 405–434.
- Cable, D. M., & Judge, T. A.** (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.
- Harris, M. M., & Fink, L. S.** (1987). A field study of applicant reactions to employment opportunities: Does the recruiter make a difference? *Personnel Psychology*, 40(4), 765–784.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D.** (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of applied psychology*, 77(3), 261.
- Jurgensen, C. E.** (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied psychology*, 63(3), 267.
- Kristof, A. L.** (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1–49.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B.** (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E.** (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of management*, 26(3), 565–606.
- Rynes, S. L., Bretz Jr, R. D., & Gerhart, B.** (1991). The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. *Personnel psychology*, 44(3), 487–521.
- Rynes, S. L., & Lawler, J.** (1983). A policy-capturing investigation of the role of expectancies in decisions to pursue job alternatives. *Journal of applied psychology*, 68(4), 620.
- Schneider, B.** (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437–453.
- Tom, V. R.** (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592.
- Turban, D. B., Eyring, A. R., & Campion, J. E.** (1993). Job attributes: Preferences compared with reasons given for accepting and rejecting job offers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 71–81.

## References

- Barchi, B. V.** (2011). Vyvchennia motyviv vyboru profesii u psykholohichnykh doslidzhenniakh [Exploring the motives for choosing a profession in psychological research]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*, 12, 60–72 [in Ukrainian].
- Kuznietsov, A. M.** (2012). Metodolohichni zasady formuvannia kontseptsii motyvatsii personalu banku [Methodological basis for the formation of the concept of motivation of bank personnel]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzen – Bulletin of Socio-Economic Research*, 1(44), 319–325 [in Ukrainian].
- Morhai, L.** (2021). Formuvannia sotsialnoho paketa na pidpriemstvi: vitchyzniani i zarubizhnyi dosvid [Formation of a social package at an enterprise: domestic and foreign experience]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita – Social work and social education*, 1(6), 24–32 [in Ukrainian].
- Rynok pratsi Ukrainy: sohodennia i tendentsii maibutnoho** [Ukrainian market: today and future trends]. (2022). Retrived from <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-ukrayiny-sogodennya-i-tendentsiyi-majbutnogo/> [in Ukrainian].
- Semykina, M. V., & Orlova, A. A.** (2014). Otsinka priorytetiv u motyvatsii profesiinoho rozvytku robitnykiv [Assessing priorities in motivating workers' professional development]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of Khmelnytsky National University*, 1, 85–92 [in Ukrainian].
- Syvakivskiy, Ya.** (2023). «Blakytnti komirtsi» ta zrostannia zarplat: yaki tendentsii rynku pratsi u 2023 rotsi [Blue collar workers and wage growth: what are the labor market trends in 2023]. Retrived from [https://24tv.ua/business/yaki-tendentsiyi-rinku-pratsi-2023-rotsi\\_n24248793](https://24tv.ua/business/yaki-tendentsiyi-rinku-pratsi-2023-rotsi_n24248793) [in Ukrainian].
- Barber, A. E.** (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage Publications [in English].
- Behling, O., Labovitz, G., & Kosmo, R.** (1968). The Herzberg controversy: A critical reappraisal. *Academy of Management Journal*, 11(1), 99–108 [in English].
- Breaugh, J. A.** (1992). *Recruitment science and practice*, Boston, Mass: PWS-Kent Pub. Co [in English].
- Breaugh, J. A., & Starke, M.** (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of management*, 26(3), 405–434 [in English].
- Cable, D. M., & Judge, T. A.** (1996). Person – organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294–311 [in English].
- Cable, D. M., & Judge, T. A.** (1997). Interviewers' perceptions of person – organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied psychology*, 82(4), 546 [in English].
- Harris, M. M., & Fink, L. S.** (1987). A field study of applicant reactions to employment opportunities: Does the recruiter make a difference? *Personnel Psychology*, 40(4), 765–784 [in English].
- Judge, T. A., & Bretz, R. D.** (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of applied psychology*, 77(3), 261 [in English].
- Jurgensen, C. E.** (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied psychology*, 63(3), 267 [in English].
- Kristof, A. L.** (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1–49 [in English].
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B.** (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press [in English].
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E.** (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of management*, 26(3), 565–606 [in English].
- Rynes, S. L., Bretz Jr, R. D., & Gerhart, B.** (1991). The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. *Personnel psychology*, 44(3), 487–521 [in English].
- Rynes, S. L., & Lawler, J.** (1983). A policy-capturing investigation of the role of expectancies in decisions to pursue job alternatives. *Journal of applied psychology*, 68(4), 620 [in English].
- Schneider, B.** (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437–453 [in English].
- Tom, V. R.** (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592 [in English].
- Turban, D. B., Eyring, A. R., & Campion, J. E.** (1993). Job attributes: Preferences compared with reasons given for accepting and rejecting job offers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 71–81 [in English].