

УДК 338.2

Крайничин І. – ст.гр. БМ-41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВИХ МЕТОДІВ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ**

Науковий керівник: ст.викл. Юрик Н.Є

У сучасних умовах, коли людському фактору в управлінні організаціями приділяється більше уваги, перед фірмами постає нове завдання – виявлення неадекватності в поведінці кандидата на співбесідах, його стресостійкості, самоконтролю та гнучкості мислення.

Виявити, що людина схильна до негативних реакцій в ситуаціях фрустрації (коли на шляху по досягненню бажаного виникають серйозні перешкоди), можна, використовуючи методи ігрового інтерв'ю. Сюди відносяться широко відомі «підступні запитання», наприклад, про те «скільки тенісних м'ячиків може поміститися в тролейбус» або ж «як зважити будинок». Крім перевірки реакції, вирішення головоломок може багато чого розказати про претендента на посаду. За допомогою такого підходу кваліфікований спеціаліст кадрової служби зможе оцінити особливості мислення співбесідника, орієнтуючись на такі критерії, як швидкість, оригінальність, логічність, простота і ясність рішення, а також гнучкість, емоційну стійкість, ціннісні орієнтації, комунікативні навички та інші якості, які необхідні для хорошого працівника. Все це робить ігрове інтерв'ю універсальним та зручним інструментом, який дозволяє за один раз виявити людей конфліктних, самовпевнених та нестриманих, а також оцінити мислення кандидатів в нестандартній ситуації. Так, при проведенні ігрових інтерв'ю – схильні до конфліктів люди, які не люблять проявляти толерантність і гнучкість при спілкуванні, як правило, починають гнівно коментувати ситуацію та нервуватися. Така поведінка зразу дасть змогу зрозуміти, що такий співробітник буде поводити себе аналогічно і в інших схожих ситуаціях, в яких потрібно проявити витриманість і толерантність.

Для того щоб досягнути поставленої цілі запитання потрібно готувати, з врахуванням основних завдань співбесіди, не використовуючи при цьому стандартні запитання, які знайдені в Інтернеті, а розробляти власні.

Проведення ігрових інтерв'ю чи включення частини таких запитань в традиційні співбесіди може значно допомогти при підборі торгових агентів, працівників сервісних центрів, PR-менеджерів, креативних співробітників рекламних агентств, всіх, хто повинен працювати в команді тощо. Ще однією сферою використання ігрового інтерв'ю може стати відбір на роботу вчорашніх випускників університетів, в першу чергу тих, які претендують на посади, де потребуються такі якості як: ерудиція, творчість, швидкість мислення.

Головне при проведенні ігрових інтерв'ю це широкі теоретичні і практичні знання в області психології у спеціаліста, який проводить цю співбесіду.

Слід зазначити, що даний метод ще не набув широкого розповсюдження. Головними перевагами його є те, що він дозволяє отримати зразу багато важливих даних про кандидата, при вмілому застосування не викликає неприязні у людей, дозволяє виявити стресостійкість без грубості, а також те, що елементи ігрового інтерв'ю можуть включатися в традиційні співбесіди.