

## **ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ІНТЕРВ'Ю В ПСИХОЛОГІЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ**

**Інтерв'ю** – один із найбільш популярних та ефективних методів оцінки та відбору персоналу при прийомі на роботу. Воно покликане вирішувати наступні завдання:

- оцінку придатності кандидата для певного роду роботи;
- порівняння кандидатів на посаду;
- надання інформації кандидату про організацію з тим, щоб допомогти йому прийняти рішення про влаштування на роботу [1].

Враховуючи унікальність інтерв'ю як методу оцінки та відбору кандидатів, необхідно приділяти спеціальну увагу ефективності його проведення, яка складається з двох основних складових:

- ефективності технології проведення інтерв'ю;
- професіоналізму інтерв'юера.

Підвищенню ефективності відбору та оцінки кандидатів сприяє структурування як процесу прийняття рішення про прийом на роботу, так і методу проведення інтерв'ю. Додання структури процесу інтерв'ю дозволяє уникнути ряду серйозних помилок, можливих в ході оцінки та відбору кандидатів.

В залежності від цілей і задач, оцінки чи відбору можуть використовуватися наступні типи інтерв'ю: структуроване, напівструктуроване, неструктуроване, інтерв'ю в емоційно напруженій обстановці, панельне, групове, один на один, інтерв'ю за компетенціями [3].

Підготовка до інтерв'ю - один з найважливіших факторів підвищення ефективності його проведення. Підготовка може складатися із визначення вимог, які пред'являються до кандидатів на дану вакансію (наприклад, до

досвіду роботи, освіти, знань та навичок); переліку оцінюваних компетенцій, виходячи з вимог конкретної посади; рівня розвитку кожної з компетенцій для даної вакансії. Також, слід підготовувати інформацію для кандидата про вакансії, місце роботи, специфіку роботи в компанії та ін., та продумати місце і час проведення інтерв'ю.

Інтерв'ю складається трьох частин: введення, встановлення контакту; основна частина; завершення інтерв'ю. Основними темами для інтерв'ю виступають: освіта і фахова підготовка; трудова діяльність; хобі; амбіції і мотивація; робота і організація; сім'я; здоров'я; питання щодо самооцінки; питання на загальні теми [2].

Здійснення оцінки та відбору кандидатів за результатами інтерв'ю є складним та важливим етапом, результатом якого виступають рішення про прийом на роботу. Також, не менш важливим є зворотній зв'язок психолога з претендентом на посаду в ситуації відмови в прийнятті на роботу. Зворотній зв'язок повинен проходити у формі бесіди, під час якої обговорюються сильні та слабкі сторони кандидата. Зворотній зв'язок демонструє повагу до кандидата, показує йому людське (а не тільки формальне) ставлення, підвищує авторитет компанії в очах здобувачів, та приваблює тим самим нових претендентів.

### **Література**

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М.: ТК Велби: Проспект, 2008. 688 с.
2. Психологія оцінки персоналу : курс лекцій : навчальний посібник / уклад. Н.В. Гриньова. Умань : 2019. 118 с.
3. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов. М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с.