**Формування навичок**

**soft skills**

**у діловій грі «Співбесіда при працевлаштуванні на роботу»**

В жовтні 2020 року в ході викладання курсу «Психологія управління, економічна психологія та геронтопсихологія» доцент Руда Н.Л. запропонувала студентам 317 гр. ділову гру «Співбесіда при працевлаштуванні на роботу».

**Підготовка до гри містила декілька етапів**.

***Спочатку студентам було прочитано лекцію «Психологія рекрутингу».*** В ході лекції студенти вирішували такі завдання:

* проаналізувати особливості підбору кадрів в сучасну організацію
* Визначити специфіку діяльності психолога у кадровій комісії
* Проаналізувати переваги та недоліки технологій кадрового набору
* Охарактеризувати етапи набору персоналу
* Виділити етапи співбесіди при працевлаштуванні.

***Потім студентам було запропоновано виконати самостійну роботу***, яка мала на меті сформувати вміння аналізувати інформацію з анкет працевлаштування, розуміти її психологічний аспект. Зміст завдання був таким: «Знайти  анкету (від будь-якої організації), які заповнюють кандидати на роботу. Зробити аналіз  питань, яку містять ця анкета у вигляді таблиці»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Анкета 1 | Формулювання питання (стисло) | Психологічний зміст (що саме намагається з’ясувати роботодавець) | Необхідність цього питання в анкеті (чи можна було не включати це питання) | Яким би питанням я б замінив це питання у разі його недоречності(власна пропозиція) | Примітки.  |
| Питання 1 |  |  |  |  |  |
| Питання 23…4…. |  |  |  |  |  |

***Після того, як було опрацьовано теоретичний матеріал та сформовані окремі вміння для проведення співбесіди, студентам було запропоновано розподілитися на пари та провести співбесіду працевлаштування на роботу***. В кожній парі один студент – працедавець (керівник організації, психолог в організації, менеджер з персоналу), інший – кандидат на вакансію). Організація та посада обирається студентами на власний розсуд.

Співбесіда має містити всі три етапи. Студенти мали обов’язково включити «складні питання». Наприкінці зробити обґрунтований висновок – чи проходе кандидат на посаду, чи ні.

В ході розв’язання поставлених завдань студенти сформували навички **soft skills,** які є корисними для майбутньої фахівця: організаційні, комунікативні, тайм-менеджменту, гнучкості та адаптивності в процесі розв’язання завдань у ситуації невизначеності, уміння вести діалог, вирішувати або попереджати конфліктні ситуації, що пов’язані з міжособистісними відносинами, здатність діяти соціально відповідально та свідомо, дотримуватися етичних принципів професійної діяльності, загальнолюдських цінностей.