

Берташ М. І. викладач кафедри психології,
педагогіки та соціології,

Державний податковий університет
<https://orcid.org/0000-0002-5554-2531>

Клевець Л. М. кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології, педагогіки та
соціології Державний податковий університет
<https://orcid.org/0000-0001-7541-2315>

Коханець А. С. здобувач, власник Digital
маркетинг агентства, спеціаліст з підтримки
ділової репутації в мережі Інтернет, Нью-Йорк
<https://orcid.org/0000-0002-7050-5616>

ОСОБЛИВОСТІ КОНКРЕТНИХ МЕТОДІВ ТА МЕТОДИК ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

У статті розглянуто особливості реалізації психологом конкретних методів та методик професійного відбору персоналу на основі визначених принципів.

Ключові слова: добір кадрів; професійний відбір; принципи професійного відбору; сучасні (традиційні) методи та методики підбору персоналу; нетрадиційні методи відбору персоналу; діагностичні методики.

Вступ. Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, вивчення й аналіз їх просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи атестації, освіти й навчання. Вона є складною та багатогранною, оскільки кожна людина індивідуальна й неповторна.

Добір кадрів передбачає пошук для організації нових співробітників. Ця робота полягає у збиранні інформації, зокрема й психологічної, про потенційних кандидатів і у відборі кращих з них. Існують різні підходи до її реалізації. У Фінляндії, наприклад, більше довіряють результатам тестування, в Англії працівників добирають через спеціалізовані бюро та агенції або використовуючи “рекомендаційні листи”. З-поміж багатьох способів і методів добору кадрів можна виокремити найсуттєвіші:

1. Відповідність кандидата на посаду системі вимог. Беручи за основу систему вимог до професії (посади), обирають із працюючого персонал у кандидатів, які найбільше їм відповідають.

2. Професійний відбір. Він постає як система заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за своїми індивідуальними якостями кандидатів до навчання і професійної діяльності за конкретними спеціальностями. Професійний відбір передбачає оцінювання стану здоров'я, фізичного розвитку, рівня освітньої

підготовки, професійних здібностей, індивідуально-психологічних можливостей конкретної людини.

Особливо актуальний він, підкреслюють Р. Калениченко, А. Коханець та М. Берташ у статті «Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах», щодо діяльності у складних та екстремальних умовах, до якої пред'являють підвищені вимоги [1]. Це зумовлено тим, що за своїми психічними і фізичними якостями люди неоднакові з народження, у них різні можливості розвитку в процесі навчання і виховання, як і різні здібності й задатки. Багато якостей піддаються розвитку в процесі спеціальних тренінгів, але тільки до певної стадії і то з великими затратами часу та сил. Тому для забезпечення відповідності індивідуальних особливостей спеціалістів об'єктивним і специфічним вимогам до професії, діяльності організують профвідбір, що охоплює такі етапи (аспекти):

– *медичний відбір.* Завдання його полягає у виявленні людей, які за станом здоров'я можуть виконувати певний вид діяльності або обіймати певну посаду;

– *освітній відбір.* Спрямований на виявлення осіб, базові знання яких достатні для оволодіння спеціальністю та для успішної роботи;

– *анкетний відбір.* Має окреслити коло

осіб, які за своїми соціальними характеристиками можуть успішно виконувати певний вид діяльності;

– *психологічний професійний відбір.*

Полягає у виявленні групи людей, індивідуально-психологічні особливості яких відповідають вимогам до навчання та діяльності за конкретною спеціальністю. Його, як правило, застосовують щодо спеціальностей, які передбачають конкретні вимоги до психологічних особливостей людей і які не можна задовольнити вдосконаленням техніки або у процесі спеціального навчання.

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією в процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а в сприятливих умовах вдосконалюють саму професію.

Отже, *метою* статті вбачаємо розглянути особливості реалізації психологом конкретних методів та методик професійного відбору персоналу на основі визначених принципів.

На виконання поставленої мети сформульовані *завдання* публікації:

– представити принципи використання спеціалістами системи професійного відбору;

– визначити сучасні (традиційні) методи та методики підбору персоналу;

– виокремити особливості застосування нетрадиційних методів відбору персоналу.

Теоретичне підґрунтя. Сутністю психологічного компонента професійного відбору, так само як і його теоретичною основою, є діагностика і прогнозування здібностей. З цієї причини, зокрема, поняття «професійний відбір» і «психологічний відбір» часто ототожнюються. Психологічний відбір доцільно розглядати як процес і як систему. Основними етапами процесу психологічного відбору є: вилучення та первинна обробка необхідної вихідної діагностичної інформації; формулювання прогнозів здатності до даного виду професійної діяльності та оцінка передбачуваного рівня придатності

обстежуваних; верифікація прогнозів на основі даних про фактичну ефективності професійної діяльності відібраних осіб. Система психологічного відбору повинна включати обґрунтований і експериментально перевірений комплекс соціальних діагностичних методик, необхідних технічних засобів і стандартизовану процедуру обстеження; прийоми узагальнення, інтерпретації вихідної діагностичної інформації та складання прогнозів; показники професійної ефективності і критерії оцінки успішності діяльності; логічні і математичні апарати верифікації прогнозів.

Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ у своїй статті «Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі» підкреслюють, що на сьогодні дослідженням різних аспектів проблеми професійного психологічного відбору фахівців екстремальних професій займалися багато вітчизняних вчених (М.В. Макаренко, М. С. Корольчук, В.М. Корольчук, О. Р. Малхазов, С. І. Корсун, С.М. Миронець, О.А. Білінов, В.В. Стасюк зі співавторами) та закордонних фахівців (В. О. Бодров, О. Г. Караяні, І. І. Лебедовська, А. Г. Маклаков, А. Anastasi, L. M. Banks, L. Genoni, M. F. Lenzenweger, F. Summers, T. J. Williams) [2].

Основним принципом використання в системах психологічного відбору існуючих діагностичних методик та конструювання нових повинна бути їх націленість на діагностику провідних найбільш стійких компонентів досліджуваної здібності в їх структурної та функціональної взаємозв'язку. Отримання інформації соціально-психологічного порядку, що характеризує ціннісні орієнтації особистості, мотиваційну стабільність вибору професії, особистісні риси та особливості життєвого досвіду, істотно розширює можливості особистісно-структурного і динамічного аналізу всієї сукупності інформації і тим самим дозволяє підвищити ступінь ймовірності та надійності прогнозів.

Мінімальною умовою, яка визначає практичну доцільність психологічного відбору, є наявність доведеною його соціально-економічної необхідності; обґрунтованої та апробованої системи відбору; підготовлених і мають досвід проведення відбору фахівців певного профілю.

На етапі психологічного тестування вирішується наступна важливе завдання – отримання комплексу психологічних характеристик на кандидата, які в подальшому будуть застосовуватися для оцінки його професійної придатності. Крім того, тестування дозволяють оцінювати наявність і ступінь сформованості таких основоположних рис характеру як чесність, щирість, лояльність, готовність до підпорядкування внутрішнім правилам.

Крім цього, досвідчені фахівці, які використовують тестові методики, прагнуть виявляти такі негативні риси характеру кандидата: збудливість, дратівливість, помисливість, занепокоєння, підвищена чутливість до зауважень і рекомендацій, завищена самооцінка, необґрунтоване зарозумілість. Зрозуміло, що зазначені негативні моменти вимагають в подальшому більш ретельного та поглибленого аналізу [1].

Методи дослідження. Для досягнення мети і розв'язання поставлених у статті завдань використано комплекс теоретичних методів: аналіз літератури; систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

Результати і обговорення. З економічним розвитком і появою великих підприємств, управління персоналом поступово перетворилося на особливу функцію управління, що вимагає спеціальних знань і навичок. На підприємствах були створені спеціальні підрозділи, що складаються з людей, які володіють такими знаннями і навичками – так звані відділи людських ресурсів. На сьогодні проблеми процесу підбору персоналу є не останніми в числі рішень головних завдань підприємства – адже для того, щоб результат робочої діяльності був якісним, потрібне його якісне виконання. А якісно виконати свою роботу можуть тільки добре підібрані працівники і фахівці. Ось цим якраз і займається психолог чи менеджер з персоналу. Адже нормально функціонуюче підприємство не стоїть на місці, воно весь час в русі, звідси і з'являються проблеми, пов'язані з підбором якісних і спеціалізованих кандидатів на вакантну посаду. А помилки при підборі персоналу можуть призвести до суттєвих негативних наслідків для бізнесу: недоотриманого прибутку, втрати клієнтів, сил, часу й ресурсів.

Як стверджують М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз та Г.Л. Корчова у підручнику «Основи професійної освіти»: «У результаті правильно проведеного професійного відбору одержують потрібну інформацію для того, щоб розуміти, наскільки ефективно кандидат зможе виконувати передбачувані обов'язки, зокрема, інформацію про:

нейрофізіологічні особливості індивіда; ціннісні орієнтації, мотиваційну сферу особи (мотиваційну стабільність вибору професії);

особливості індивідуальних рис і життєвого досвіду;

характеристики пізнавальних процесів, таких як мислення, пам'ять, увага;

професійно-значимі якості людини для конкретної професії.

Наприклад, бухгалтеру необхідно володіти стійкою увагою; темпераментом, близьким до флегматичного; нервовою системою з переважанням процесів гальмування; достатньо великим об'ємом оперативної пам'яті тощо. Від водія потрібне швидке переключення уваги, сильний тип нервової системи, швидка реакція, рішучість. Менеджер з продажу повинен бути екстравертом, мати сформовані навички спілкування й темперамент, близький до сангвінічного.

Ці якості не є строго обов'язковими. Але ефективність їхньої діяльності значно поступатиметься ефективності праці людей, що повністю володіють потрібними професійно значущими якостями» [3].

В багатьох розвинених країнах створена система визначення професійної придатності, яка допомагає розв'язати проблеми як професійної орієнтації молоді, так і допомогти у професійному відборі кандидатів на певну посаду.

Для цього, перш за все, необхідно вивчити особливості різних професій. Одним з методів дослідження професій є професіографія [4].

Наразі існує безліч методів підбору персоналу, водночас єдиної моделі підбору немає, оскільки кожне підприємство створює свої правила і критерії за якими, власне, і буде здійснюватися підбір персоналу. Менеджер з персоналу (психолог) повинен ретельно визначити, якими саме з традиційних методів він буде користуватися у своїй роботі. Чи буде він

працювати з одним або скомпонує кілька методів – залежить від мети добору. Цілі підбору на кожному підприємстві різні, але, як правило, вони складаються в наборі резерву кадрів підприємства на всі робочі місця, з врахуванням майбутніх кадрових або організаційних змін, впливу термінів контрактів, виходів на пенсію, звільнень, змін характеру діяльності підприємства. У різних випадках це може бути як гостра нестача кадрів, так і набір резерву на всі випадки життя. Навколишнє середовище постійно змінюється, з'являється щось нове, сучасне, а минуле відходить в тінь і стає не актуальним. Менеджер з персоналу повинен ретельно відстежувати різні нововведення в сфері підбору персоналу, щоб вчасно виправляти помилки або коригувати стратегію підбору і бути в курсі подій на ринку праці, аби своєчасно зреагувати і вжити відповідні заходи. Він може також бути і новатором ідей, пропонувати щось нове, незвичайне, нетрадиційне, тим самим відкриваючи нові методи й принципи підбору персоналу, які будуть ефективніше і якісніше колишніх [5].

Вчені давно передбачили для реалізації системи професійного відбору використання наступних принципів:

Принцип наукової обґрунтованості. Розробка системи професійного відбору повинна бути обґрунтована з урахуванням низки наукових положень теоретичного та методичного характеру, а також з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Принцип комплексності полягає у тому, що для ефективного професійного відбору потрібна оцінка сукупності професійно-важливих якостей особистості за допомогою комплексу валідних і надійних методик.

Принцип етапності полягає у послідовному вивченні особистості з виведенням критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного профвідбору.

Принцип динамічності визначає необхідність урахування пролонгування, етапності професійного відбору шляхом періодичного проведення психологічного обстеження на етапах набору майбутніх фахівців.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів професійного відбору, необхідних для

конкретної спеціальності або групи спеціальностей.

Принцип активності визначає стан активності особистості у професійному відборі. Його реалізація дозволяє удосконалити систему професійного відбору, оскільки він включає не тільки вивчення професійної придатності, але й передбачає її можливе формування.

Принцип практичності дозволяє використовувати в процесі професійного відбору діагностичний інструментарій, що відповідає поставленій меті, не потребує великих зусиль для його проведення, а також економить час на його використання. [6, 7].

Профвідбір є системою засобів, за допомогою яких здійснюється прогностичне оцінювання взаємовідповідності індивідуально-психологічних якостей особистості та вимог, що висуває професія до особистості. Процес професійного відбору реалізується за допомогою класичних (традиційних) і сучасних (нетрадиційних) методів.

Історія знає багато методів підбору персоналу – від триденного китайського тестування до англійського опитування про родичів.

Дослідники М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз та Г.Л. Корчова у підручнику «Основи професійної освіти» представляють таку систему методів (процедур) професійно-психологічного відбору: аналіз документів і продуктів діяльності, метод спостереження, метод анкетування, інтерв'ю (співбесіда), біографічний метод, метод експерименту або педагогічної ситуації, тестування, методи аналітичної обробки результатів (рейтинги), експертні методи, метод групових експертних оцінок [3].

Найбільш дієвим способом відбору персоналу із зовнішніх джерел є рекрутинг і прямий пошук претендентів за задалегідь складеним профілем.

Рекрутинг – це процес пошуку і відбору фахівців для підприємства. Термін походить від англійського слова recruiting і в перекладі означає «наймання» або «вербування». На великих підприємствах передбачена постійна посада рекрутера або менеджера з персоналу, до прямих обов'язків якого і входить підбір персоналу відповідно до потреб підприємства.

Утім, досить багато підприємств все ж таки не мають в своєму арсеналі менеджерів з персоналу (психологів), довіряючи цю функцію тим, хто спеціалізується на цій справі – рекрутинговим агентствам. Подібного роду організації отримують від підприємств-замовників вимоги, яким повинні відповідати кандидати на вакантну посаду, а їх завдання полягає в тому, щоб відібрати придатних претендентів із загального потоку.

Останнім часом набули широкого поширення такі методи, як:

- *Масовий рекрутинг* – технологія, яка використовується в тому випадку, коли підбір персоналу здійснюється на однотипні вакансії і основним завданням є короткий термін пошуку. Метод полягає в підготовці опису вакансії і розміщенні цього опису там, де його зможуть побачити потенційні кандидати. Зазвичай, це сайт самого підприємства, а також сайти, що спеціалізуються на пошуку роботи. Упор, в разі рекрутингу, робиться на фахівців, які перебувають в процесі пошуку роботи.

- *Ексклюзивний пошук* – застосовується при пошуку фахівців вищої ланки, або ж людей з особливими знаннями і навичками у певній, досить часто доволі вузькій, сфері.

- *Штатний вибір* – за допомогою даного методу здійснюється підбір фахівців і лінійних менеджерів на типові позиції. У даному методі використовуються відкриті джерела отримання інформації про кандидатів, а також публікуються оголошення про вакансії в засобах масової інформації та мережі Інтернет.

- *Управлінський відбір* – дана технологія знаходиться на стику штатного вибору та ексклюзивного пошуку. Різниця полягає в більш високому рівні знань і компетенцій, якими повинні володіти претенденти.

- *Скринінг* – це швидкий відбір претендентів виключно за формальними ознаками: освіта, вік, стать, приблизний досвід роботи.

- *Цифровий рекрутинг*. Даний формат підбору кадрів полягає у використанні соціальних мереж. Цифровий рекрутинг – це свого роду данина сфери найму ринку інформаційних технологій.

- *Підбір тимчасового персоналу* – використовується на короткострокових

проектах або роботах на термін від одного дня до 2 – 3 місяців.

- *Аутплейсмент* – послуга, що передбачає працевлаштування персоналу, звільненого з підприємства-замовника відповідно до чітко встановлених термінів і з певними умовами.

- *Набір молодих фахівців*. Дана технологія застосовується при пошуку та підборі молодих фахівців і випускників вищих навчальних закладів, а також при роботі з кадровим резервом. Це багатоетапна технологія цілеспрямованого залучення «кращих з кращих».

- *Пошук талантів* (від англ. talents search) – відносно новий, але позитивно зарекомендувавши себе напрямок підбору персоналу, який полягає в тому, що ведеться цілеспрямований пошук перспективних і цікавих людей. Рекрутери відвідують різноманітні конференції, зустрічі професіоналів, проводять моніторинг інтернет-мереж. [4].

Не існує чіткого рішення, який з цих методів кращий. Кожен з кадровиків, психологів чи менеджерів з персоналу вирішує завдання, що постали перед підприємством у певний проміжок часу. І при виборі методу пошуку персоналу необхідно виходити як з вакантної посади та положення справ на підприємстві, так і з «терміновості» закриття вакансії та загальної ситуації на ринку праці.

До *традиційних методів* професійного відбору, що були спеціально розроблені та апробовані на практиці, належать: інтерв'ю, бесіда, співбесіда, анкетування, тестування, аналіз первинної документації (резюме, автобіографія, анкета), спостереження і хронометрування трудових операцій, метод робочих завдань, оцінювання колег, перевірка рекомендацій, медичний огляд, випробувальний термін.

До *нетрадиційних методів* належать способи вивчення особистості, що використовуються у астрології, хіромантії, соціоніці, фізіономіці, графології, нумерології. Нетрадиційні методи не можуть використовуватися у практиці профвідбору як основні, вони виступають додатковими методами дослідження на фоні класичних методів.

Деякі роботодавці, бажаючи здобути для свого підприємства дійсно «цінні» кадри, сьогодні вдаються саме до

нетрадиційних методів відбору персоналу. Людина, яка відправляється на співбесіду, може навіть не уявляти, що там на неї чекає. Традиційні способи інтерв'ю в деяких компаніях поступаються місцем нестандартним психологічним методам відбору персоналу. Ось лише деякі з них:

- *Інтерв'ю-головоломка.* Даний метод полягає в тому, що претенденти повинні відповісти на «хитромудрі» запитання або вирішити якісь логічні задачі. За допомогою даного методу керівник може перевірити здатність до аналітичного мислення, а також виявити творчий потенціал кандидата. Найчастіше такий метод застосовується при відборі працівників розумової праці й «креативників». Як правило, таке інтерв'ю складається з невеликих логічних задач з чітко заданими відповідями й завдань, у яких немає чіткої відповіді. Тут у відповідях оцінюються логічність міркувань і нестандартність рішення. Крім таких завдань існують і складні бізнес-кейси - вправи, в яких необхідно проявити креативність мислення.

- *Фізіогноміка* – це метод визначення типу особистості людини, його душевних якостей і стану здоров'я, виходячи з аналізу зовнішніх рис обличчя і його виразу. На думку сучасних фізіогномістів, будь-яку зміну в рисах обличчя можна пов'язати зі змінами всередині і емоційними трансформаціями. Аналіз рис обличчя допомагає виявити особливості характеру людини. В даний час багато менеджерів з персоналу використовують ці знання для підбору співробітників. Люди можуть висловлювати одне, а думати зовсім інше, тому розуміння їхнього справжнього стану дуже важливо. Дослідження показують, що при спілкуванні люди тільки 7% передають інформацію вербально, близько 30% виражається за допомогою голосу і приблизно 60% передається по невербальних каналах. Водночас, не слід використовувати фізіогноміку в якості єдиного методу відбору кандидатів – вона підходить більше як допоміжний метод, який дозволить підкріпити висновки традиційних методик.

- *Стресове або шокове інтерв'ю.* Такий метод часто використовується при прийнятті персоналу на посади, які вимагають стійкості до стресів. Основним завданням менеджера з персоналу є створення типових стресових ситуацій під

час співбесіди і проведення подальшого аналізу поведінки кандидата на посаду. Ситуації можуть бути найрізноманітніші – довге очікування менеджера, інсценування втрати резюме. Незалежно від наслідків проведеного стресового інтерв'ю перед людиною варто вибачитися й пояснити мотивацію своїх дій.

- *Френологія* – система знань, основним положенням якої є зв'язок психіки людини і будови поверхні його черепа. Основна мета френології – вивчення залежності між індивідуальними ознаками людського черепа і рисами характеру.

- *Соціоніка* – наука, яка вивчає процес переробки психікою людини інформації з навколишнього світу. Ідея соціоніки полягає в тому, що психіка людей має 16 можливих варіантів сприйняття інформації і її обробки. На підставі приналежності людини одному з даних типів можна виявити відповідність певному соціотипу, це дозволяють зробити прогнози поведінки кандидата і взаємодії його з людьми, що мають інші типи.

- *Графологічний аналіз* (експертиза почерку і аналіз стилю викладу). Це ще один з незвичайних методів підбору персоналу, який досить поширений у європейських компаніях і являє собою експертизу почерку. Графологія – вчення, згідно з яким існує стійкий зв'язок між почерком і індивідуальними особливостями особистості. Графологи допомагають сформулювати загальне враження про почерк кандидата за допомогою вивчення його особливостей і відмінностей. Наявність ритмічних коливань, сила натиску на папір, спрямованість почерку і швидкість письма – все це в сукупності допомагає зробити висновок про певні якості кандидата і відповідність їх для бажаного роду занять на підприємстві. Так, у Франції, наприклад, при відборі персоналу роботодавці застосовують графологічний аналіз біографії, в Ізраїлі піддаються графологічній експертизі державні службовці. І менеджери з персоналу не просто так звертаються до графологічного аналізу – адже його можна проводити і на відстані, і без відома персоналу, що дає більш достовірний результат. Однак ефективність графології на сьогоднішній день є спірним питанням. В Україні графологія не популярна через відсутність спеціальних навчальних

програм, і, отже, кваліфікованих фахівців у цій сфері.

• *Поліграфне обстеження* – під час підбору персоналу використовується для виявлення й оцінки лояльності кандидата по відношенню до підприємства, справжніх причин його звернення щодо пошуку роботи, наявності наркотичної та/або алкогольної залежності.

До методів професійного відбору відносять також: імітаційний експеримент, що дозволяє відчути фрагменти реальної професійної ситуації; лабораторний експеримент, у якому використовуються апаратурні та бланкові методи; індивідуальна психологічна експертиза; аналіз помилкових дій. У процесі профвідбору рекомендується використовувати комплекс методик, що відповідають його основним завданням, а також дозволяють вивчити психологічні особливості особистості, проаналізувати за результатами діагностики доцільність вибору тієї чи іншої професійної діяльності для людини.

Найбільш актуальними серед діагностичних методик, що можуть бути використані з метою профвідбору, є:

об'єктивні тести, до яких належать інтелектуальні тести; тести на виявлення спеціальних здібностей; тести досягнень, що визначають рівень знань, умінь та навичок;

тести-опитувальники, що діагностують риси та спрямованість особистості, а саме: інтереси, установки, ставлення, ціннісні орієнтації;

методики самооцінки – передбачають оцінку особистістю подій власного життя, своєї поведінки та самоставлення (методика самооцінки Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методики ранжування, сортування);

інтерактивні методики, що застосовують під час бесіди, інтерв'ю, рольових ігор, а також до інших корекційно-діагностичних методів. Вони дозволяють безпосередньо взаємодіяти з особистістю та поєднувати збір інформації з психолого-педагогічним впливом;

проективні методики будуються на інтерпретації відповідей особистості щодо нейтральних запитань, її реакції на ситуації, які передбачають багатомірність різних суджень при їх сприйнятті. За цими відповідями та реакціями визначаються

глибинні мотиви поведінки, особистісно та професійно важливі події, ціннісно-сміслові пріоритети. До найбільш поширених проєктивних методик можна віднести «Незакінчені речення», «Неіснуюча тварина», «Психометрія»;

апаратурні методики, за допомогою яких діагностуються елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторна реакція), властивості нервової системи та реєструються фізіологічні реакції: дихання, пульс, м'язовий тонус тощо. Різновидом апаратурних методик є тести-тренажери для діагностики певних професійних умінь [8].

Висновки. У більшості фахівцями використовуються традиційні методи професійного відбору, які були спеціально розроблені та апробовані на практиці: інтерв'ю, бесіда, співбесіда, анкетування, тестування, аналіз первинної документації (резюме, автобіографія, анкета), спостереження і хронометрування трудових операцій, метод робочих завдань, оцінювання колег, перевірка рекомендацій, медичний огляд, випробувальний термін.

До нетрадиційних методів належать способи вивчення особистості, що використовуються у астрології, хіромантії, соціоніці, фізіономіці, графології, нумерології. Нетрадиційні методи не можуть використовуватися у практиці профвідбору як основні, вони виступають додатковими методами дослідження на фоні класичних методів.

Незважаючи на те, що багато підприємств використовують безліч нетрадиційних методів відбору персоналу, кадровики, психологи та менеджери з персоналу досить часто з недовірою ставляться до них, та мають сумніви в ефективності їх застосування. І це цілком зрозуміло, адже навіть і фахівці, які пропонують такі методики, радять їх використовувати тільки для отримання додаткової інформації в сукупності з традиційними методами підбору персоналу, ні в якому разі не обираючи нетрадиційну методику в якості основної й поклататися лише на її результати.

Перспективними вважаємо дослідження застосування професійного відбору у системі професійної орієнтації особистості.

Питання психології

Список використаних джерел

1. Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. – К.: НУОУ, 2022. – Вип. 3 (67). – С. 63–70. Режим доступу: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256375>.
2. Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. – К.: НУОУ, 2022. – Вип. 5 (69). – С. 47–57. Режим доступу: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677>
3. Основи професійної освіти: Підручник / М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз, Г.Л. Корчова. – К.: КНУБА, 2018. – С.200.
4. Р.А.Калениченко; А.С.Коханець. Конфліктологія і психологія управління: Навч. посібник / Р.А.Калениченко; А.С.Коханець. – К.: КНУБА, 2021. – С.73.
5. А. Бугусевич. Підбираємо персонал: методи і типові помилки. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://surl.li/dxugg>
6. Професійна орієнтація: підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В. та ін.; [за ред. О. М. Ігнатович]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. – С. 217-219. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://surl.li/dxtem>
7. В.Д. Тогобицька. Особливості професійного відбору до професій екстремального профілю діяльності та проблема його ефективності. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 13 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://surl.li/dxuge>
8. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. – К. : НікаЦентр, 2012. – 532 с.

References

1. R. Kalenychenko, A. Kokhanets, M. Bertash. (2022). Osoblyvosti orhanizatsii profesiino-psykholohichnoho vidboru spetsialistiv do diialnosti v skladnykh ta ekstremalnykh umovakh. [Features of the organization of the professional-psychological selection of specialists to work in folding and extreme minds]. – K.: NUOU. – Vyp. 3 (67). – S. 63–70. Rezhym dostupu: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256375>. (inUkrainian)
2. R. Kalenychenko, A. Kokhanets, M. Bertash. (2022). Profesiinyi vidbir ta profesiinyi dobir u proforiientatsiini roboti. [Professional selection and professional selection in career guidance work]. – K.: NUOU, – Vyp. 5 (69). – S. 47–57. Rezhym dostupu: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677> (inUkrainian)
3. Osnovy profesiinoi osvity [Basics of professional education]: Pidruchnyk / M.V. Rudenko, R.A. Kalenychenko, H.V. Kaposloz, H.L. Korchova. – K.: KNUBA, 2018. – S.200. (inUkrainian)
4. R.A.Kalenychenko; A.S.Kokhanets. (2021). Konfliktolohiia i psykholohiia upravlinnia: Navch. posibnyk [Conflictology and management psychology: Study. Manual.] / R.A.Kalenychenko; A.S.Kokhanets. – K.: KNUBA, – S.73. (inUkrainian)
5. A. Butusevych. Pidbyraiamo personal: metody i typovi pomylyky. [Recruiting staff: methods and common mistakes]. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://surl.li/dxugg> (inUkrainian)
6. Profesiina oriientatsiia: pidruchnyk [dlia studentiv] [Professional orientation: textbook [for students]. / Yehorova Ye. V., Ihnatovych O. M., Kobchenko V. V. ta in.; [za red. O. M. Ihnatovych]. – Kirovohrad: Imeks-LTD, 2014. – S. 217-219. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://surl.li/dxtem> (inUkrainian)
7. V.D Tohobytska. (2013). Osoblyvosti profesiinoho vidboru do profesii ekstremalnoho profilu diialnosti ta problema yoho efektyvnosti. [Peculiarities of professional selection for professions with an extreme activity profile and the problem of its effectiveness]. Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. Vyp. 13 [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://surl.li/dxuge>
8. Korolehuk M.S., Krainiuk V.M. (2012). Teoriia i praktyka profesiino-psykholohichnoho vidboru. [Theory and practice of professional and psychological selection/] – K. : NikaTsentr, – 532 s. (inUkrainian)

Summary

Bertash M. Lecturer at the Department Psychology, Pedagogy and Sociology, State Tax University (Irpin)

Klevets L. Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, State Tax University (Irpin)

Kokhanets A. Owner of Digital Marketing Agency, Internet Reputation Specialist, New York, USA

FEATURES OF SPECIFIC METHODS AND METHODS

PROFESSIONAL SELECTION OF PERSONNEL

Introduction. Work with personnel involves the correct selection and placement of personnel, study and analysis of their promotion, formation of a reserve of personnel, creation of a system of certification, education and training. It is complex and multifaceted, as each person is individual and unique.

Recruitment involves searching for new employees for the organization. This work consists in collecting information, including psychological information, about potential candidates and selecting the best of them. There are different approaches to its implementation.

The task of professional selection is to determine a person's suitability for performing one or another type of work. Professional selection is understood as the process of choosing from a group of candidates for a certain position those who can be expected to successfully master and perform their functions effectively. Persons who successfully master a profession in the process of learning, improve in this activity, and, under favorable conditions, improve the profession itself are considered professionally suitable.

Purpose. *The purpose of the article is to consider the peculiarities of the psychologist's implementation of specific methods and techniques of professional personnel selection based on certain principles..*

Methods. *To achieve the goal and solve the tasks set in the article, a set of theoretical methods was used: literature analysis; systematization, structuring, generalization of the obtained results.*

Originality. *In many developed countries, a system for determining professional suitability has been created, which helps to solve the problems of both the professional orientation of young people and to help in the professional selection of candidates for a certain position.*

Professional selection is a system of means by means of which a prognostic assessment of the compatibility of the individual psychological qualities of the individual and the requirements that the profession puts forward to the individual is carried out. The professional selection process is implemented using classical (traditional) and modern (non-traditional) methods.

The traditional methods of professional selection, which were specially developed and tested in practice, include: interview, interview, interview, questionnaire, testing, analysis of primary documentation (resume, autobiography, questionnaire), observation and timing of labor operations, method of work tasks, evaluation of colleagues, verification of recommendations, medical examination, probationary period.

Non-traditional methods include methods of studying personality used in astrology, palmistry, socionics, physiognomy, graphology, numerology. Non-traditional methods cannot be used in the practice of professional selection as the main ones, they act as additional research methods against the background of classical methods.

The most relevant diagnostic methods that can be used for the purpose of professional selection are: objective tests; questionnaire tests; self-assessment methods; interactive methods.

Conclusions. *In most specialists, traditional methods of professional selection are used, which were specially developed and tested in practice: interview, interview, interview, questionnaire, testing, analysis of primary documentation (resume, autobiography, questionnaire), observation and timing of labor operations, method of work tasks, peer review, reference verification, medical examination, probationary period.*

Non-traditional methods include methods of studying personality used in astrology, palmistry, socionics, physiognomy, graphology, numerology. Non-traditional methods cannot be used in the practice of professional selection as the main ones, they act as additional research methods against the background of classical methods.

Despite the fact that many enterprises use many non-traditional methods of personnel selection, personnel officers, psychologists and personnel managers quite often mistrust them and have doubts about the effectiveness of their application. And this is quite understandable, because even specialists who offer such methods advise using them only to obtain additional information in combination with traditional methods of personnel selection, in no case choosing non-traditional methods as the main one and relying only on its results.

We consider the study of the application of professional selection in the system of professional orientation of the individual to be promising.

Key words: *personnel selection; professional selection; principles of professional selection; modern (traditional) methods and techniques of personnel selection; non-traditional methods of personnel selection; diagnostic methods.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 23.11.22.