

УДК 378.126

**Значимые качества в деловой игре как основной формат
процесса собеседования в цифровой среде**

Колесов Владимир Иванович¹, доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, профессор

Архиповская Елена Петровна²

¹*Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, Лужский институт (филиал)*

²*Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург*

Аннотация. В статье обсуждается актуальность использования деловых игр в обучении студентов высших образовательных организаций, особенно в контексте получения опыта цифровых «онлайн» собеседований. Авторы указывают на необходимость такого опыта в условиях современного рынка профессиональных услуг, где все больше собеседований проводится онлайн. В статье представлена примерная модель и технологии коммуникативной деловой игры в процессе собеседования со студентами в цифровой среде.

Ключевые слова: коммуникация, коммуникативная технология, цифровая игра, креативное решение, матрица решений, профессиональное мышление, цифровая среда.

**Significant qualities in the business game as the main format
of the interview process in the digital environment**

Kolesov Vladimir Ivanovich¹, Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Economic Sciences, Professor

Arkhipovskaya Elena Petrovna²

¹*Leningrad State University named after A. S. Pushkin, Luga Institute (branch)*

²*Leningrad State University named after A. S. Pushkin, Saint-Petersburg*

Annotation. The article discusses the relevance of using business games in teaching students of higher educational institutions, especially in the context of gaining experience in digital "online" interviews. The authors point out the need for such experience in the conditions of the modern professional services market, where more and more interviews are conducted online. The article presents an approximate model and technologies of a communicative business game in the process of interviewing students in a digital environment.

Keywords: communication, communication technology, digital game, creative solution, decision matrix, professional thinking, digital environment.

ВВЕДЕНИЕ. Технологии ближайшего будущего по отбору персонала будут ориентированы на большее применение возможностей искусственного интеллекта. В настоящий момент крупные, быстроразвивающиеся компании уже используют чат-боты для найма людей для работы, не требующей узкоспециализированной квалификации или опыта работы на руководящих должностях высокого уровня. Чат-бот (от англ. chatbot) – это программа, имитирующая реальный разговор с пользователем. Чат-боты позволяют общаться с помощью текстовых или аудиосообщений на сайтах, в мессенджерах, мобильных приложениях или по телефону [1, с. 93]. Обратим внимание, что собеседование в онлайн-режиме, используя средства видеосвязи, является востребованным инструментом рекрутеров в цифровой среде.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Период карантинных мер по распространению вирусной инфекции Ковид-19 отмечен повышенным вниманием к этой форме собеседования, поскольку совмещает возможность исполнения мер безопасности.

Онлайн-собеседование представляет натуральную оценку коммуникативных качеств кандидата, особенности речи, демонстрацию способности отвечать на нестандартные вопросы в динамичном режиме, конфликтность, способность принимать креативные решения.

В контексте ситуации онлайн-собеседования, особенно для курсантов, студентов образовательных организаций правоохранительных органов, не имеющих опыта работы в быстро растущих, развивающихся компаниях, востребовано приобретение навыков презентации собственной персоны путем проведения деловой игры.

А. И. Митин поясняет, что деловая игра моделирует содержание элементов профессиональной и общественной деятельности, объективные условия и отношения, характерные для данного вида практики. В ходе игры создаются игровые дилеммы, вынуждающие обучающихся осуществить определенный выбор (в частности, моральный) для успешного завершения игры. Обучающиеся включаются в межличностные и межгрупповые контакты и за счет этого получают возможность овладеть определенными социальными или профессиональными ролями, апробируют свое поведение и свои действия в различных модельных условиях, изыскивают адекватные способы деятельности, а также (что немаловажно) эмоционально переживают игровую ситуацию [2].

Развитие профессионального мышления определяется психологически обоснованным выбором, основанным не только на профессиональных знаниях, но и умениях, приобретаемых на основании преодоления опытных конструкций, участия в ситуациях деловых споров, создания контактов, проведения переговоров, прохождения или проведения собеседований. Деловая игра успешно применяется для формирования профессионального самосознания человека. Например, игра-собеседование, имитирующая работу HR-агента, рекрутера, игра-переговоры с клиентами, показывающая профессиональную деятельность сэйлз-менеджера, PR-менеджера [3, с. 162].

При проведении деловой игры «Собеседование в цифровой среде» следует определить параметры требований к роли «рекрутер» и «кандидат». Для обозначения компетенций рекрутера специалисты рекомендуют использовать матрицу компетенций специалиста по подбору персонала. Матрица визуально накладывает на игровую структуру требуемые профессиональные компетенции рекрутера в зависимости от заложенных в ситуации вопросов. Например, условие, обозначенное рамками ориентации на заказчика, требует от рекрутера навыков предварительного опроса заказчика для получения четких инструкций подбора персонала, умения оказывать консалтинговые услуги по решению кадровых проблем, проведения тренингов, аттестации персонала.

Для другой ролевой доминанты, например, ориентации на результат, требуются компетенции: способность оптимизировать время работы над вакансией; способность оптимизировать стоимость закрытия вакансии; способность повысить производительность труда; способность повысить удовлетворенность заказчиков нанятыми специалистами [4, с. 971]. Строится образ рекрутера с определенной моделью поведения, важным обучающим моментом служит понимание всеми участниками деловой игры причин возможного отказа в получении работы.

Если для заказчика основным моментом является время, получение квалифицированного, обладающего опытом специалиста в короткие сроки, то в плане поиска кандидатов отсутствует тренинг. В ситуации, когда компания расширяется, либо существует текучка кадров, для отбора кандидатов с определенными личностными качествами применяются тренинг и аттестация.

Для обозначения компетенций кандидата достаточно часто используют анкетирование и тестирование. Г.С. Петриченко и Л.М. Крицкая поясняют, что существуют различные математические методы оценки профессиональных качеств кандидатов. Например, метод присвоения весов значимости для каждой личностной характеристики. Алгоритм определения весов значимости W_i осуществляется путем построения квадратичной матрицы и дальнейшей обработки последовательности суждений эксперта [5, с. 132]. Учитывая возможности современных компьютерных систем, для использования научных методов, связанных с различными расчетами, достаточно провести тестирование и обработать данные, используя профессиональные программы.

Деловая игра «собеседование в цифровой среде» будет недостаточно эффективной без включения в условия задачи конфликтной ситуации. Важным психологическим моментом обучения курсантов, студентов является вырабатывание опыта принятия отрицательного результата переговоров. При собеседовании в реальных жизненных условиях рекрутер, как правило, не объясняет подробно причину отказа.

В рамках деловой игры при подведении итогов обсуждаются все, даже субъективные условия. Например, в международных компаниях имеют значение национальные особенности страны, учредители которой представляют корпорацию. Например, несоответствие у кандидата группы крови, заявленной в требовании к должности, служит допустимым поводом для отказа в Японии.

В рамках исследований японских исследователей существует утверждение о принадлежности конкретных качественных характеристик (например, трудолюбие, конфликтность или терпение) людям с определенной группой крови. Официальная наука опровергает такой подход к определению личности, однако в японской Википедии, свободной электронной энциклопедии, группа крови как один из главных параметров в биографии знаменитости представлен сразу после даты рождения [6].

Необходимо обратить внимание на размещение личных данных, фотографий, видео в цифровой среде. Характерен пример отслеживания азиатскими заказчиками информационной активности кандидата, учитываются даже покупки в интернет-магазинах. Кадровые службы активно используют информацию цифровой среды для изучения личности, предпочтений в общении, политическую позицию, кредитную историю потенциальных кандидатов [7, с. 171].

Учитывая возможности отслеживания передвижений человека, используя видеокамеры специальных служб наблюдения, легко отследить участие кандидата в митингах, акциях протеста. Личная социальная позиция, противоречащая политике компании, может служить поводом для игнорирования перспективного кандидата.

Существует вероятность в отказе приема на вакантную должность по причине конкурентных преимуществ, когда квалификация, опыт работы кандидата выше, чем у рекрутера, руководителя.

Специалисты по набору персонала могут выставлять вакансию с целью мониторинга рынка профессиональных услуг, анализа рыночной вилки оплаты специалистов определенной категории. Могут осуществляться собеседования для сбора информации, но система не предполагает набор персонала. Проводятся исследования о наличии специалистов, находящихся в поиске работы, либо рассматривающих переход из другой компании в перспективе действий и повышения оплаты труда. Способ позволяет оценить риски потери профессиональных сотрудников, связанные с заниженной оплатой труда, а в условиях кризиса возможности сокращения должностных окладов с вариантом замены увольняющихся сотрудников.

Проведение собеседования осуществляется в определенном формате деловых коммуникаций. Ю. В. Агеева поясняет, что на основании анализа записей реальных собеседований определяются основные стратегии рекрутера как активного коммуниканта (стратегия диагностики соискателя и стратегия окончательного решения) и реализующие их тактики (тактики кейсов, тактики положительного и отрицательного ответа, тактика компромисса и др.). Описываются языковые индикаторы (лексические, морфологические, синтаксические) выявленных тактик [8, с. 31].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Целью проведения деловой игры «собеседование в цифровой среде» для курсантов, студентов образовательных организаций правоохранительных органов является транслирование навыков психологической устойчивости в ситуации получения отрицательного результата, приобретение коммуникативных навыков, опыта переговоров в стрессовой ситуации, прорабатывание конфликтов, умение осуществлять качественную подготовку для проведения онлайн-собеседования в цифровой среде.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Анфалова В. А. Использование HR-ботов при подборе персонала // Вуз и реальный бизнес. 2020. Т. 1. С. 6–11.
2. Митин А. И. Обучение групповому принятию решений в учебных ситуационных центрах // Психолого-педагогические исследования. 2018. Том 10, № 3. С. 84–98.
3. Третьякова Д. А. Деловая игра как средство формирования профессионального мышления обучающихся // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2016. № 4 (16). С. 161–165.
4. Васильчиков А. В., Гагаринская Г. П., Обущенко Т. Н. Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности цифровой экономики // Экономика труда. 2018. Том 5, № 4. С. 959–974.
5. Петриченко Г. С., Крицкая Л. М. Методика оценки компетентности кандидатов при отборе на вакантную должность // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2019. Том 46, № 1. С. 130–137.
6. Группа крови в японской культуре [Электронный ресурс] // Материал из Википедии — свободной энциклопедии. Группы крови человека. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Группы_крови_в_японской_культуре_\(дата_обращения:_01.07.2023\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Группы_крови_в_японской_культуре_(дата_обращения:_01.07.2023)).
7. Трихина Н. Н. Деловая игра как педагогический помощник развития коммуникативных качеств курсантов, студентов образовательных организаций ФСИН России // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия : сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Пермь, 2022. С. 169–171.
8. Агеева Ю. В. Специализированные речевые тактики рекрутера // Вестник Московского государственного лингвистического университета. 2015. № 6 (717). С. 31–42.

REFERENCES

1. Anfalova V. A. (2020), "The use of HR bots in personnel selection", University and real business, Vol. 1, pp. 6–11.
2. Mitin A. I. (2018), "Training in group decision-making in educational situational centers", Psychological and pedagogical research, Volume 10, No. 3, pp. 84–98.

3. Tretyakova D. A. (2016), "Business game as a means of forming professional thinking of students", Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics. Introduction. The path to science, No. 4 (16), pp. 161–165.
4. Vasilchikov A. V., Gagarinskaya G. P., Obushchenko T. N. (2018), "The model of recruiter competencies in the era of technological digital economy", Labor economics, Volume 5, No. 4, pp. 959–974.
5. Petrichenko G. S., Kritskaya L. M. (2019), "Methodology for assessing the competence of candidates in the selection for a vacant position", Scientific Bulletin of Belgorod State University. Series: Economics. Computer Science, Volume 46, No. 1, pp. 130–137.
6. Blood type in Japanese culture [Electronic resource], Matefrom Wikipedia, the free encyclopedia, Human blood groups, URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Группы_крови_в_японской_культуре (date of application: 07/01/2023).
7. Trikhina N. N. (2022), "Business game as a pedagogical assistant for the development of communicative qualities of cadets, students of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia", The penitentiary system and society: the experience of interaction, Collection of materials of the IX International Scientific and Practical Conference, Perm, pp. 169–171.
8. Ageeva Yu. V. (2015), "Specialized speech tactics of a recruiter", Bulletin of the Moscow State Linguistic University, No. 6 (717). pp. 31–42. pp.

Информация об авторах:

Колесов Владимир Иванович, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, профессор, доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, магистр образования, профессор межфакультетской кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин, Заслуженный деятель науки и образования РАО, академик РАО, Лужский институт (филиал) Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, vi_kolesov@mail.ru, ORCID:0000-0001-5539-5853

Архиповская Елена Петровна, Заместитель декана факультета психологии по воспитательной работе, старший преподаватель кафедры педагогики и педагогических технологий Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина», прикреплённое лицо ФГБНУ «Института стратегии развития образования», elkaarhipka@mail.ru, ORCID:0000-0002-7255-7815

Поступила в редакцию 30.01.2024.

Принята к публикации 22.02.2024.