

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять

із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З ПСИХОЛОГІЇ РЕКРУТИНГУ»

*(для здобувачів третього курсу (5 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання
зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма
«Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2025

Методичні рекомендації до проведення практичних занять із навчальної дисципліни «Практикум з психології рекрутингу» (для здобувачів вищої освіти третього курсу (5 семестр) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньої-професійна програма «Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі») / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. О. О. Долгопол. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2025. – 27 с.

Укладач канд. пед. наук, доц. О. О. Долгопол

Рецензент

О. П. Нікітіна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки і професійної комунікації Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

Рекомендовано кафедрою психології, педагогіки і професійної комунікації, протокол № 5 від 26 грудня 2025 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Змістовий модуль 1 ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ.....	5
Тема 1.1. СУТНІСТЬ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ.....	5
Тема 1.2 ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ.....	6
Тема 1.3 МЕТОДИ ЗБИРАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ АНАЛІЗУ РОБІТ.....	7
Тема 1.4 РЕСЕЧИНГ – ПОШУК КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ	8
Тема 1.5 ТЕХНОЛОГІЇ ЗБОРУ ТА АНАЛІЗУ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ.....	9
Змістовий модуль 2 ТЕХНОЛОГІЇ ПЕРЕГОВОРІВ З КАНДИДАТОМ...	10
Тема 2.1 МЕТОДИ І ПРОЦЕДУРИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ.....	10
Тема 2.2 ВИДИ ІНТЕРВ'Ю, ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ.....	11
Тема 2.3 ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ.....	14
Тема 2.4 РЕКРУТИНГОВІ АГЕНЦІЇ: ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСЛУГ.....	16
Тема 2.5 ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРЕГОВОРІВ	17
Тема 2.6 СУПУТНІ ПОСЛУГИ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНЦІЙ.....	19
Змістовий модуль 3 ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ.....	20
Тема 3.1 ОЦІНКА КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ.....	20
Тема 3.2 ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ.....	22
Список рекомендованих джерел.....	25

ВСТУП

Дисципліна «Практикум з психології рекрутингу» є складовою фахової підготовки студентів за спеціальністю С4 (053) – «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі» та спрямована на формування прикладних навичок психологічного супроводу процесу добору персоналу.

Метою методичних рекомендацій є забезпечити практичну підготовку майбутніх психологів до професійної діяльності у сфері HR, рекрутингу та кадрового консультування.

У межах практичних занять студенти набувають умінь з аналізу посадових профілів, проведення співбесід, використання психодіагностичних інструментів у доборі кадрів, а також оволодівають техніками оцінки професійної придатності кандидатів.

Матеріали курсу сприяють розвитку критичного мислення, навичок інтерв'ювання, психологічного аналізу та прийняття рішень у процесі рекрутингової діяльності, зокрема, включають ситуаційні практичні завдання, кейси, теми для підготовки до дискусій, аналітичні завдання, проблемні питання, які допоможуть майбутнім фахівцям у сфері HR.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ

ТЕМА 1.1 СУТНІСТЬ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Завдання 1. Складіть порівняльну таблицю: внутрішній vs зовнішній рекрутинг (переваги, недоліки, приклади використання).

Завдання 2. Проаналізуйте вакансію з реального сайту з працевлаштування (Work.ua, Jooble, LinkedIn тощо): визначте ключові вимоги, цільову аудиторію, сильні та слабкі сторони оголошення.

Завдання 3. Розробіть профіль ідеального кандидата на посаду HR-фахівця: включіть особистісні риси, досвід, знання, компетентності.

Завдання 4. Складіть план дій рекрутера на етапі залучення кандидатів: від формулювання вакансії до первинного відбору.

Завдання 5. Проаналізуйте типові помилки в процесі рекрутингу (на прикладі кейсу або власного досвіду): як їх уникнути?

Завдання 6. Складіть текст оголошення про вакансію, орієнтуючись на певну цільову аудиторію (наприклад: молоді спеціалісти, релоковані працівники, фахівці IT-сфери тощо).

Кейс 1. Низький відгук на вакансію.

Ситуація: HR-менеджер розмістив оголошення про вакансію офіс-менеджера на кількох платформах (Work.ua, Rabota.ua, Facebook-групи). Протягом тижня отримано лише 3 відгуки, з яких жоден кандидат не відповідає основним вимогам.

Завдання:

1. Проаналізуйте можливі причини низької ефективності оголошення.
2. Визначте, які помилки могли бути допущені в описі вакансії.
3. Перепишіть текст вакансії, зробивши його привабливішим та більш цілеспрямованим.
4. Запропонуйте додаткові джерела або канали залучення кандидатів.

Кейс 2. Конфлікт між рекрутером і керівником підрозділу

Ситуація: Рекрутер підібрав кандидата на посаду маркетолога, який повністю відповідає критеріям резюме. Після співбесіди керівник відділу маркетингу відмовився його брати, не надавши чітких аргументів. Це вже третій випадок поспіль, коли керівник не схвалює підібраних кандидатів.

Завдання:

1. Визначте, у чому може полягати проблема комунікації між рекрутером і керівником.
2. Запропонуйте алгоритм погодження профілю посади та ідеального кандидата між усіма сторонами.
3. Розробіть рекомендації для ефективної взаємодії HR-фахівця з лінійними керівниками.

Кейс 3. Рекрутинг в умовах релокації компанії

Ситуація: Компанія відкриває новий офіс у Західній Україні та планує частково перевести туди команду з центрального регіону. Частина працівників відмовляється від переїзду. Потрібно терміново знайти нових співробітників на декілька ключових позицій, з урахуванням місцевої специфіки ринку праці.

Завдання:

1. Опишіть стратегію рекрутингу в умовах територіальних змін.
2. Запропонуйте джерела пошуку кандидатів у новому регіоні.
3. Складіть короткий план адаптації нових співробітників.
4. Порекомендуйте інструменти мотивації для залучення локальних спеціалістів.

ТЕМА 1.2 ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Завдання 1. Складіть профіль посади для вакансії (за вибором: менеджер із продажу / графічний дизайнер / логіст / рекрутер).

Завдання 2. Заповніть таблицю компетентностей: визначте ключові hard skills, soft skills, професійний досвід, бажані особистісні риси.

Завдання 3. Проведіть аналіз вакансії з інтернету: виявіть, які вимоги є чіткими, які – завищеними, а які потребують уточнення.

Завдання 4. Створіть перелік запитань для інтерв'ю з керівником підрозділу, щоб уточнити вимоги до кандидата.

Завдання 5. Перепишіть некоректно сформульовані вимоги (з дискримінаційними, розмитими або загальними формулюваннями):

- «Шукаємо молодого, енергійного спеціаліста...»
- «Перевага надається чоловікам»
- «Кандидат має бути з привабливою зовнішністю»
- «Бажано без сімейних зобов'язань»
- «Має бути креативним, лідером і вміти все»

Завдання 6. Порівняйте дві вакансії однієї посади в різних компаніях: проаналізуйте, як відрізняються вимоги та чому.

Кейс 1. Новостворена посада: що вимагати?

Ситуація: У компанії відкривають новий напрям – онлайн-продаж. Керівник просить знайти «розумного менеджера», але не надає чітких характеристик посади. Компанія раніше не мала таких спеціалістів.

Завдання:

1. Які кроки має здійснити рекрутер, щоб сформулювати чіткі вимоги до кандидата?
2. Складіть перелік уточнювальних питань до керівника.
3. Запропонуйте базову структуру профілю посади.

Кейс 2. завищені очікування роботодавця

Ситуація: Керівник вимагає кандидата з досвідом 10 років, знанням 3 мов, двома вищими освітами та водночас готовністю працювати за середню зарплату.

Завдання:

1. Проаналізуйте вимоги. Які з них реалістичні, а які – ні?
2. Як грамотно пояснити керівнику потребу коригування вимог?
3. Складіть оновлену версію вимог до кандидата з урахуванням ринку праці.

Кейс 3. Невідповідність між вимогами та підбором

Ситуація: HR-фахівець відібрав трьох кандидатів згідно з описаними вимогами. Проте після співбесіди керівник зазначив, що йому «не підходить стиль спілкування кандидатів» і просить нових.

Завдання:

1. Як варто змінити або доповнити вимоги до кандидата?
2. Що це свідчить про попередню комунікацію між HR та керівником?
3. Як уникнути подібних ситуацій у майбутньому?

ТЕМА 1.3 МЕТОДИ ЗБИРАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ АНАЛІЗУ РОБІТ

Завдання 1. Проаналізуйте оголошення про вакансію на сайті з працевлаштування і спробуйте реконструювати профіль посади за шаблоном (вказати обов'язки, вимоги, бажані компетенції).

Завдання 2. Складіть карту компетенцій для посади HR-менеджера, використовуючи модель Soft/Hard Skills.

Завдання 3. Заповніть кваліфікаційну карту, визначивши: освіту, досвід, навички, обов'язки, відповідальність, умови праці.

Завдання 4. Сформулюйте мінімум 5 критеріїв підбору на посаду менеджера з продажу та перевірте їх відповідність вимогам SMART.

Завдання 5. Порівняйте два профілі кандидатів (описані в кейсі) і обґрунтуйте, хто більше відповідає сформульованому профілю посади.

Завдання 6. Складіть список питань для співбесіди, які дадуть змогу перевірити ключові компетенції, вказані в профілі посади.

Кейс 1. Новий підрозділ

Компанія створює новий відділ клієнтської підтримки. Необхідно зібрати інформацію для аналізу майбутньої посади оператора служби підтримки.

Завдання: Визначити джерела та методи збору інформації (спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналіз документів). Скласти початковий профіль посади.

Кейс 2. Заміщення вакансії

HR-фахівець отримав запит на підбір фінансового аналітика, але посадова інструкція застаріла.

Завдання: Розробити актуальний профіль посади, карту компетенцій, і 4 критерії оцінки кандидатів, уникнувши дискримінаційних формулювань.

Кейс 3. Різне бачення вимог

Керівник департаменту хоче бачити кандидата на вакансію з 10 роками досвіду, а HR вважає, що 3 роки – достатньо.

Завдання: Розробіть аргументовану карту компетенцій та критерії підбору на основі функціонального аналізу посади.

Кейс 4. Помилки в профілі

У профілі посади вказано розмиті вимоги: «комунікабельність», «відповідальність», «високий рівень мотивації».

Завдання: Перепишіть профіль, використовуючи вимірювані компетенції, та запропонуйте інструменти оцінки кожної.

ТЕМА 1.4 РЕСЕЧИНГ – ПОШУК КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Завдання 1. Складіть спрощений план рекрутменту для посади маркетолога із зазначенням етапів, відповідальних осіб, строків та інструментів.

Завдання 2. Розробіть графік виконання робіт для закриття вакансії протягом 21 дня.

Завдання 3. Зіставте різні методи пошуку кандидатів (сайти з вакансіями, LinkedIn, Telegram-канали, прямий пошук тощо) за критеріями: швидкість, вартість, якість кандидатів.

Завдання 4. Складіть 3 оголошення про вакансію для різних платформ (job-сайт, соцмережі, email-розсилка) з урахуванням специфіки цільової аудиторії.

Завдання 5. Визначте релевантні ключові слова для пошуку кандидатів на посаду SMM-менеджера на LinkedIn та у Telegram-ботах.

Завдання 6. Проведіть аналіз одного з онлайн-ресурсів для пошуку кандидатів: сильні сторони, обмеження, релевантність для різних професій.

Кейс 1. Строкові терміни

HR-менеджеру потрібно закрити вакансію бухгалтера за 7 днів. Попередні оголошення не дали результату.

Завдання: Розробіть план дій, використовуючи швидкі методи ресерчингу, та складіть короткий графік виконання робіт.

Кейс 2. Пасивні кандидати

Компанія шукає IT-фахівця. Активні пошуки на job-порталах не дали результату.

Завдання: Запропонуйте варіанти прямого пошуку (headhunting), сформулюйте повідомлення першого контакту в LinkedIn, продумайте, як зацікавити пасивного кандидата.

Кейс 3. Аудиторія мігрантів

Рекрутер має знайти працівників серед внутрішньо переміщених осіб для роботи у сфері обслуговування.

Завдання: Оберіть адекватні канали комунікації, розробіть оголошення, враховуючи соціальну чутливість, і визначте часові рамки залучення.

ТЕМА 1.5 ТЕХНОЛОГІЇ ЗБОРУ ТА АНАЛІЗУ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Завдання 1. Порівняйте внутрішні та зовнішні джерела підбору персоналу за такими критеріями: швидкість, витрати, надійність, відповідність корпоративній культурі.

Завдання 2. Проаналізуйте 2 резюме кандидатів на посаду менеджера (реальні або змодельовані) й визначте сильні та слабкі сторони кожного.

Завдання 3. Розробіть макет стандартної анкети для претендента на офісну посаду (не менше 5 блоків).

Завдання 4. Оцініть 3 різні джерела підбору персоналу (наприклад: внутрішній резерв, сайт вакансій, рекрутингове агентство) для однієї конкретної вакансії.

Завдання 5. Заповніть розроблену анкету кандидата, змодельовавши відповіді, і зробіть її короткий аналіз.

Завдання 6. Складіть перелік факторів, що визначають доцільність використання зовнішнього підбору, в умовах малого бізнесу.

Кейс 1. Внутрішній чи зовнішній кандидат?

Компанія шукає керівника відділу продажу. Один із поточних працівників має досвід, але неформальні стосунки в колективі можуть завадити ефективному керівництву. Водночас є сильний зовнішній кандидат із високими очікуваннями щодо зарплати.

Завдання: Визначте, який тип джерела є доцільнішим. Обґрунтуйте, зважаючи на організаційні та соціально-психологічні фактори.

Кейс 2. Недостатньо інформації у резюме

На посаду асистента маркетолога надійшло резюме, у якому відсутні точні дати працевлаштування, а опис досвіду нечіткий.

Завдання: Які дії має здійснити рекрутер для з'ясування достовірності даних? Яку стандартну форму або анкету доцільно запропонувати кандидату?

Кейс 3. Аналіз джерел підбору

Рекрутер отримав 25 відгуків на вакансію з job-сайту та лише 5 з корпоративного внутрішнього оголошення. Проте 3 із 5 внутрішніх кандидатів мають потенціал для розвитку.

Завдання: Проведіть аналіз джерел за якісними показниками, зробіть висновки щодо доцільності продовження пошуку через зовнішні або внутрішні джерела.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ТЕХНОЛОГІЇ ПЕРЕГОВОРІВ З КАНДИДАТОМ

ТЕМА 2.1 МЕТОДИ І ПРОЦЕДУРИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Завдання 1. Розробіть структуру інтерв'ю для оцінювання кандидата на посаду HR-менеджера (включаючи 5–7 запитань).

Завдання 2. Складіть порівняльну таблицю: переваги та недоліки трьох методів оцінювання – інтерв'ю, тестування, асесмент-центр.

Завдання 3. Проаналізуйте резюме кандидата (надається викладачем) та зробіть висновки щодо його відповідності посаді.

Завдання 4. Оберіть тестові методики для оцінки рівня стресостійкості, комунікативних навичок і здатності до командної роботи.

Завдання 5. Розробіть анкету-самооцінку для первинного відбору кандидатів.

Завдання 6. Оцініть ймовірну ефективність використання відеоінтерв'ю в умовах дистанційного рекрутингу.

Завдання 7. Визначте критерії оцінювання кандидатів на конкретну посаду та запропонуйте шкалу оцінки (наприклад, від 1 до 5).

Завдання 8. Створіть чек-лист для оцінювання кандидата під час співбесіди (на основі вимог до посади).

Кейс 1. «Ідеальний, але нетестований»

Ви проводите відбір на посаду керівника команди. Один із кандидатів має ідеальне резюме і блискуче пройшов інтерв'ю. Проте він відмовився проходити психометричне тестування.

Завдання:

1. Як ви будете діяти?
2. Чи можна ухвалити рішення про прийом на роботу без тестування?
3. Які ризики ви бачите у такому випадку?

ТЕМА 2.2 ВИДИ ІНТЕРВ'Ю, ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ

Завдання 1. Визначення типу інтерв'ю:

Прочитайте опис ситуації інтерв'ю і визначте, який тип інтерв'ю (структуроване, напівструктуроване, неструктуроване, панельне, телефонне, відеоінтерв'ю) у ній використовується. Обґрунтуйте відповідь.

А) Рекрутер заздалегідь підготував чіткий список із 15 однакових питань для всіх кандидатів на посаду бухгалтера. Під час інтерв'ю він суворо дотримується цього списку, не відходить від питань, не ставить додаткових. Після відповіді кандидата одразу переходить до наступного питання.

Б) Під час бесіди з претендентом на посаду маркетолога інтерв'юер починає з кількох основних питань, але часто задає уточнювальні питання, залежно від відповідей кандидата, щоб глибше розкрити його досвід і навички. Розмова проходить більш вільно, інтерв'юер адаптує запитання під хід бесіди.

В) На співбесіді з потенційним кандидатом керівник відділу починає розмову з вільного обговорення досвіду роботи, хобі, мотивації, не маючи заздалегідь підготовлених питань. Інтерв'юер просто підтримує бесіду, намагається створити комфортну атмосферу і дізнатись більше про людину в неформальній обстановці.

Завдання 2. Підготуйте 7–10 питань для інтерв'ю на цю вакансію у таких форматах

- А) Структуроване інтерв'ю.
- Б) Напівструктуроване інтерв'ю.
- В) Неструктуроване інтерв'ю.

Опис вакансії

Посада: Асистент маркетолога у ІТ-компанію

Основні обов'язки:

Підтримка маркетингових кампаній (онлайн і офлайн).

Аналіз ринку та конкурентів.

Підготовка звітів і презентацій.

Ведення соцмереж компанії.

Співпраця з командою продажів та дизайну.

Вимоги:

Вища освіта (бажано у сфері маркетингу, реклами або суміжних галузях).

Володіння англійською мовою на рівні не нижче Intermediate.

Навички роботи з Google Analytics, Excel, соцмережами.

Комунікабельність, відповідальність, вміння працювати в команді.

Бажано досвід стажування або роботи у маркетингу від 6 місяців.

Умови:

Офіс у центрі міста, можливість часткової дистанційної роботи.

Графік 5/2, з 9:00 до 18:00.

Молодий дружній колектив.

Можливість професійного росту.

Завдання 3. Підготуйтеся до участі у рольовій грі. Для цього розіграти інтерв'ю в парах, де один – інтерв'юер, інший – кандидат. Відпрацювати проведення неструктурованого інтерв'ю, звертаючи увагу на уміння підтримувати бесіду та отримувати потрібну інформацію.

Завдання 4. Аналіз переваг і недоліків:

Скласти таблицю з перевагами і недоліками різних видів інтерв'ю (структурованого, неструктурованого, панельного, телефонного, відео).

Завдання 5. Визначте, який тип інтерв'ю (структуроване, напівструктуроване, неструктуроване, панельне тощо) буде найкраще підходити для цієї ситуації. Обґрунтуйте свій вибір і запропонуйте ключові етапи проведення такого інтерв'ю.

Компанія планує найняти головного інженера для нового проєкту, який потребує глибоких технічних знань, досвіду керівництва командою та уміння приймати стратегічні рішення в умовах невизначеності. Кандидатів небагато, але кожен має різний профіль — хтось сильний у технічних аспектах, хтось — у менеджменті.

Керівництво хоче не лише оцінити професійні компетенції, а й зрозуміти, як кандидат працюватиме в команді, які у нього лідерські якості, стиль прийняття рішень і наскільки він відповідає корпоративній культурі.

Завдання 6. Скласти покроковий план проведення телефонного інтерв'ю, враховуючи етапи підготовки, проведення та завершення.

Завдання 7. Оцінка поведінки кандидата:

Проаналізуйте транскрипт частини інтерв'ю та визначте, які типи питань були використані (відкриті, закриті, поведінкові, ситуаційні).

Інтерв'юер: Розкажіть, будь ласка, про свій досвід роботи у сфері маркетингу. Які основні проєкти вам доводилося реалізовувати?

Кандидат: Добре, я працював у маркетинговому агентстві два роки. Найбільшим проєктом була кампанія для великого рітейлера, де ми запускали рекламну стратегію у соцмережах. Я займався розробкою контент-плану і координував роботу дизайнерів.

Інтерв'юер: Це дуже цікаво. А як ви оцінювали ефективність кампанії?

Кандидат: Ми використовували Google Analytics і звіти з Facebook Ads Manager, щоб відстежувати охоплення, кліки і конверсії. Також проводили опитування серед цільової аудиторії.

Інтерв'юер: Добре. Чи були у вас ситуації, коли доводилося швидко реагувати на зміни у ринку чи поведінці споживачів?

Кандидат: Так, одного разу після запуску кампанії ми помітили, що певні рекламні оголошення не працюють ефективно. Я швидко запропонував змінити креативи та переналаштувати таргетинг, що допомогло покращити результати.

Завдання 8. Напишіть коротку інструкцію для новачка-інтерв'юера щодо особливостей проведення відеоінтерв'ю (технічні моменти, комунікативні особливості).

Кейс 1. Компанія планує найняти менеджера з продажу. Раніше всі співбесіди проводилися в офісі особисто, але зараз через карантин переходять на онлайн-формат. Який вид інтерв'ю варто застосувати і як змінити формат підготовки та проведення співбесіди? Обґрунтуйте вибір та опишіть ключові етапи.

Кейс 2. Вас запросили провести панельне інтерв'ю для кандидатів на керівну посаду. До команди інтерв'юерів входять представники різних департаментів. Як підготуватися до такого інтерв'ю, які особливості варто врахувати, щоб співбесіда була максимально ефективною?

Кейс 3. Рекрутер має провести телефонне інтерв'ю з великою кількістю кандидатів, щоб попередньо відібрати 10 з них для особистої співбесіди. Які питання потрібно поставити під час телефонного інтерв'ю, як організувати час, щоб ефективно провести багато коротких бесід? Які можливі складнощі можуть виникнути?

ТЕМА 2.3 ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Завдання 1. Розробіть тест на емоційний інтелект (EQ), який би допоміг оцінити здатність кандидата до емпатії та управління емоціями. Запропонуйте 5 питань із варіантами відповідей.

Завдання 2. Підготуйте план проведення рольової гри для оцінки лідерських якостей кандидатів на посаду менеджера проекту. Опишіть сценарій, ролі учасників і критерії оцінювання.

Завдання 3. Складіть список із 7 проєктивних питань або завдань, які можна використати для виявлення мотивації і внутрішніх установок кандидата.

Завдання 4. Проведіть аналіз резюме двох кандидатів і визначте, які психологічні методи оцінювання варто застосувати для кожного з них і чому.

Кандидат 1.

Іваненко Олександр Петрович

Посада, на яку претендує: Менеджер з продажу B2B

Вік: 35 років

Освіта: 2007–2012 – Київський національний економічний університет, спеціальність «Маркетинг»

Досвід роботи:

ТОВ «ТехноСвіт» (2019–2024), старший менеджер з корпоративних продажів. Робота з ключовими клієнтами (банківський сектор, логістика). Підвищив обсяг продажів на 28% за 2 роки. Вів команду з 3 менеджерів.

ТОВ «ЕлектроЛайн» (2015–2019), менеджер з активних продажів. Залучення нових клієнтів, робота з CRM. Участь у щомісячних тренінгах із продажів.

Навички:

Впевнений користувач CRM (Bitrix24, Zoho).

Високі комунікативні здібності.

Навички ведення переговорів.

Особистісні якості (за словами кандидата):

Лідерські якості.

Стресостійкість.

Орієнтація на результат.

Мотивація: Шукає можливість вийти на міжнародний ринок та працювати в динамічній компанії з перспективою росту.

Кандидат 2.

Ткаченко Марія Олексіївна

Посада, на яку претендує: HR-менеджер (Junior)

Вік: 24 роки

Освіта: 2018–2022 – Львівський національний університет ім. І. Франка, спеціальність «Психологія».

Досвід роботи:

Стажування в компанії «HR Partner Group» (6 міс.). Проведення первинних інтерв'ю. Пошук кандидатів у соцмережах та на платформах. Допомога у проведенні тестувань

Фриланс-проекти (2023). Розробка коротких опитувальників для оцінки мотивації. Консультації для молодих фахівців (Soft skills)

Навички:

Знання базових методів психологічного тестування.

Навички аналізу поведінкових моделей.

Володіння Excel, Google Forms, LinkedIn Recruiter.

Особистісні якості:

Висока емпатія.

Схильність до аналітики.

Орієнтація на розвиток і навчання.

Мотивація: Хоче розвиватися в напрямі оцінки персоналу з акцентом на психологічні методики. Шукає компанію, що інвестує в навчання молодих HR-фахівців.

Завдання 5. Створіть чек-лист для оцінки ефективності центру оцінки (Assessment center). Вкажіть ключові критерії та інструменти, які мають бути включені.

Завдання 6. Розробіть сценарій напівструктурованого інтерв'ю, що включає елементи психологічного оцінювання (наприклад, питання про стресові ситуації, мотивацію, конфлікти).

Завдання 7. Проаналізуйте результати тестування IQ, EQ та проєктивних методів для кандидата (надайте вигадані дані) і зробіть рекомендації щодо його придатності на посаду.

Завдання 8. Підготуйте презентацію для HR-фахівців про переваги і ризики застосування нетрадиційних методів оцінювання кандидатів.

Кейс 1. Компанія IT-стартап шукає керівника відділу продажів. Кандидат має сильний технічний бекграунд, але є сумніви щодо його лідерських якостей та уміння працювати з командою. Як ви поєднаєте психологічні та нетрадиційні методи оцінювання, щоб прийняти оптимальне рішення? Запропонуйте покроковий план відбору.

Кейс 2. У великій корпорації проводиться конкурс на посаду молодшого аналітика. Заявок багато, але серед кандидатів – як молоді спеціалісти без досвіду, так і досвідчені фахівці. Як за допомогою центрів оцінки (Assessment center) і психологічних тестів відокремити найбільш перспективних кандидатів?

Кейс 3. Відділ HR хоче впровадити у свою практику проєктивні методи оцінки, але менеджмент сумнівається у їх ефективності та доречності. Як переконати керівництво у користі таких методів? Підготуйте аргументи, приклади та можливий план інтеграції цих методів у процес відбору.

ТЕМА 2.4 РЕКРУТИНГОВІ АГЕНЦІЇ: ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСЛУГ

Завдання 1. Складіть перелік послуг рекрутингової агенції (мінімум 6), коротко поясніть кожен та вкажіть, для яких типів клієнтів вона найбільш доречна.

Завдання 2. Проаналізуйте сайт однієї української або міжнародної рекрутингової агенції (на вибір Smart Solutions, Ancor Ukraine, Hudson Ukraine, Indigo Tech Recruiters або будь-яку іншу). Визначте: які послуги вона пропонує, які галузі обслуговує, як презентує себе роботодавцям і кандидатам.

Завдання 3. Складіть скрипт для первинної телефонної розмови рекрутера з кандидатом. Включіть коротке представлення, опис вакансії, перевірку базових критеріїв, згоду на подальшу комунікацію.

Завдання 4. Розробіть план підбору персоналу для позиції «офіс-менеджер» за допомогою рекрутингової агенції.

Урахуйте часові рамки, вимоги до кандидатів, канали пошуку, очікування замовника.

Завдання 5. Створіть таблицю порівняння: внутрішній рекрутинг vs. зовнішня рекрутингова агенція. Вкажіть мінімум 5 пунктів порівняння (наприклад: вартість, швидкість, контроль, якість, доступ до бази кандидатів).

Завдання 6. Опишіть, як би ви організували співпрацю з агентством, яке працює за моделлю «непередбачений пошук» («contingency search»). Визначте, що має надати замовник, які очікування, що важливо прописати в договорі.

Завдання 7. Складіть міні-кейс, у якому компанія шукає вузького спеціаліста. Запропонуйте, який тип рекрутингового агентства краще підійде (бутик, масовий підбір, executive search) і чому.

Завдання 8. Складіть запит клієнта (компанії), який буде надсилатися до рекрутингової агенції. Включіть опис посади, вимоги, умови співпраці, очікування по термінах і кількості кандидатів.

Кейс 1. Компанія, яка працює у сфері агробізнесу, шукає фінансового директора з досвідом в агросекторі. Попередні спроби внутрішнього підбору не дали результату.

Завдання:

1. Який тип рекрутингової агенції слід залучити?
2. Які послуги вона має надати?
3. Як правильно вибудувати комунікацію між компанією та агенцією?

Кейс 2. HR-відділ молодого IT-стартапу не справляється з потоком заявок. Компанія хоче швидко закрити 15 вакансій на позиції junior-розробників.

Завдання:

1. Чи доречно залучати зовнішню агенцію?
2. Яку модель співпраці обрати (штатні працівники, непередбачені витрати, аутсорсинг)?
3. Які ризики слід врахувати?

Кейс 3. Міжнародна компанія хоче вийти на ринок України і планує відкрити офіс у Києві. Потрібно оперативно найняти команду з 10 спеціалістів середньої ланки.

Завдання:

1. Які рекрутингові послуги варто замовити?
2. Як адаптувати пошукову стратегію під локальний ринок?
3. Як оцінити ефективність агенції?

ТЕМА 2.5 ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРЕГОВОРІВ

Завдання 1. Підготуйте скрипт переговорів із кандидатом щодо умов роботи на позицію «Проектний менеджер у сфері IT». Включіть: представлення агенції, опис вакансії, уточнення очікувань кандидата, обговорення заробітної плати.

Завдання 2. Проаналізуйте приклад оффера (пропозиції про роботу) та випишіть, які пункти можуть стати предметом переговорів. Поясніть, як би ви відреагували як рекрутер у разі відмови кандидата.

Завдання 3. Складіть лист або повідомлення в месенджері, яким рекрутер повідомляє кандидату про запрошення до фінальних переговорів. Додайте елементи делікатного підходу, інформування про формат, таймінг і очікування.

Завдання 4. Оберіть одну зі стратегій переговорів (win-win, жорстка, гнучка) та складіть короткий діалог рекрутера з кандидатом у стилі цієї стратегії.

Завдання 5. Змодельуйте ситуацію переговорів із «пасивним кандидатом», якого цікавить тільки гнучкий графік і віддалена робота. Як будете переконувати? Які аргументи використовувати?

Завдання 6. Складіть таблицю-порівняння: які переговорні інструменти використовуються з активними кандидатами, а які – з пасивними.

Додайте по 2 приклади для кожного типу.

Завдання 7. Підготуйте 5 уточнювальних запитань, які рекрутер може поставити кандидату під час переговорів щодо компенсації.

Завдання 8. Складіть план дій рекрутингової агенції, якщо переговори з ключовим кандидатом зайшли в глухий кут (кандидат хоче вищу ЗП, ніж пропонує компанія).

Кейс 1. Складний кандидат

Кандидат на позицію «старший розробник» пройшов усі етапи відбору та зацікавлений у роботі. Але під час переговорів просить вищу компенсацію, ніж передбачено бюджетом клієнта.

Завдання:

1. Як діятиме рекрутингове агентство?
2. Які аргументи можна використати для кандидата?
3. Як не втратити обидві сторони?

Кейс 2. Вимогливий замовник

Клієнт-рітейл-компанія очікує швидкого закриття позиції регіонального керівника. Водночас кандидати, рекомендовані агенцією, відмовляються від пропозицій після переговорів.

Завдання:

1. Як відкоригувати переговорну стратегію?
2. Чи слід агенції впливати на умови офферу?
3. Як забезпечити баланс між очікуваннями клієнта й реаліями ринку?

Кейс 3. Відмова після оффера

Кандидат прийняв оффер, але за кілька днів до виходу на роботу повідомив, що передумав. Клієнт невдоволений, агенція втрачає довіру.

Завдання:

1. Як реагувати агентству?
2. Які технології допомогли б уникнути ситуації?
3. Які наступні кроки слід зробити для збереження репутації?

ТЕМА 2.6 СУПУТНІ ПОСЛУГИ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНЦІЙ

Завдання 1. Складіть перелік супутніх послуг, які можуть пропонувати рекрутингові агенції клієнтам (неповний список подано: HR-консалтинг, оцінювання персоналу, аутсорсинг HR-функцій, аналітика ринку праці, outplacement). Опишіть призначення кожної послуги та ситуацію, коли вона потрібна.

Завдання 2. Розробіть коротку презентацію (5–7 слайдів) для клієнта, у якій агенція пропонує не лише підбір персоналу, а й супутні послуги — адаптацію, аудит HR-процесів, формування EVP тощо.

Завдання 3. Підготуйте комерційну пропозицію на супутню послугу «Оцінка компетенцій співробітників». Включіть ціль, методику, результати для клієнта, вартість.

Завдання 4. Складіть шаблон консультації для клієнта, який потребує допомоги в адаптації нових працівників. Визначте ключові питання, які слід з'ясувати перед початком послуги.

Завдання 5. Створіть порівняльну таблицю з прикладами супутніх послуг, які частіше замовляють: малі бізнеси, середній бізнес, великі корпорації. Поясніть, чому попит відрізняється.

Завдання 6. Напишіть скрипт діалогу рекрутера з потенційним клієнтом, у якому він виявляє потребу у супутніх HR-послугах і пропонує релевантне рішення.

Завдання 7. Розробіть чекліст для проведення outplacement-програми (підтримка співробітників при звільненні). Укажіть етапи, психологічні та практичні кроки.

Завдання 8. Підготуйте пропозицію щодо аналізу ринку заробітних плат. Оформіть у вигляді службової записки або короткого звіту.

Кейс 1. Адаптація провалена – хто винен?

Компанія звернулась до агенції для підбору керівника відділу продажів. Кандидат успішно пройшов відбір, але звільнився через 3 місяці. Компанія обурена та вимагає повернення коштів.

Завдання:

1. Проаналізуйте, які супутні послуги могли допомогти знизити ризик.
2. Складіть відповідь від агенції, у якій описано, як запобігти такій ситуації в майбутньому.
3. Чи має право агенція запропонувати клієнту супутню послугу на наступний підбір?

Кейс 2. Клієнт вагається між агентствами

HR-директор великої компанії обирає між двома агенціями: одна дає нижчу ціну за рекрутинг, інша пропонує бонус – послугу «оцінка soft skills команди» в пакеті.

Завдання:

1. Як ви переконали б клієнта обрати варіант з супутніми послугами?
2. Якими аргументами можна довести цінність оцінювання персоналу?
3. Створіть комерційне повідомлення з акцентом на довгострокову вигоду для клієнта.

Кейс 3. Масові скорочення у компанії

Міжнародна компанія готується до звільнення 50 співробітників. Керівництво хоче зберегти лояльність працівників і позитивний імідж. Рекрутингове агентство пропонує послугу «аутплейсмент» (процес або послугу для підтримки співробітників, які залишають компанію внаслідок зменшення штату, реструктуризації або інших причин).

Завдання:

1. Розпишіть план програми аутплейсмент для такої ситуації.
2. Як побудувати комунікацію з працівниками?
3. Які ризики та репутаційні переваги має клієнт від цієї послуги?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

ТЕМА 3.1 ОЦІНКА КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ

Завдання 1. Складіть перелік компетенцій, які необхідно оцінити у кандидата на посаду керівника відділу продажу. Укажіть 5–7 компетенцій та оберіть для кожної відповідний метод оцінювання.

Завдання 2. Порівняйте два методи оцінювання: «метод 360 градусів» та «Асесмент-центр» («Assessment Center»). Вкажіть переваги, недоліки, приклади застосування.

Завдання 3. Складіть структуру зворотного зв'язку для керівника за результатами методу 360°. Напишіть коротке повідомлення, яке можна використати на зустрічі з оцінюваним.

Завдання 4. Розробіть міні-сценарій вправи для оцінки лідерських якостей у центрі оцінювання. Опишіть ситуацію, роль учасників, очікувану поведінку та критерії спостереження.

Завдання 5. Проаналізуйте фрагмент посадової інструкції спеціаліста (можна дати приклад або придумати) та визначте, які КРІ будуть релевантними для оцінки. Запропонуйте 3–5 показників.

Завдання 6. Створіть короткий опитувальник для анонімного оцінювання керівника підлеглими. (не більше 8 запитань, орієнтованих на управлінську ефективність).

Завдання 7. Оберіть одну професію (наприклад, інженер, маркетолог, HR) і складіть профіль оцінки. Які методи оцінки підходять, які труднощі можуть виникнути, що вимагає особливої уваги?

Завдання 8. Проаналізуйте ситуацію.

У компанії планується ротація серед керівників середньої ланки. HR-відділ має надати аналітичну довідку щодо готовності кожного з них до нових викликів.

- Складіть план комплексної оцінки керівників.
- Визначте джерела інформації та методи оцінювання (наприклад, інтерв'ю, аналіз звітів, 360°, тощо).

Завдання 9. Побудуйте карту компетенцій для керівника проекту.

- Визначте 5–7 ключових компетенцій, необхідних для успішного керування проектами.
- Для кожної компетенції запропонуйте метод її перевірки або оцінки (практичне завдання, ситуаційне інтерв'ю, кейс, тощо).

Завдання 10. Проаналізуйте фрагмент оцінки за KPI.

Керівник відділу продажів за півріччя виконав 70% плану, але знизив плинність персоналу, провів внутрішнє навчання, ініціював нові партнерства.

- Як інтерпретувати такі результати?
- Чи слід вважати його ефективним керівником?
- Яких висновків може дійти HR або вища адміністрація?

Завдання 11. Складіть план зворотного зв'язку після оцінювання спеціаліста.

Працівник отримав середній результат після оцінки за методом компетенцій.

- Підготуйте структуру конструктивної бесіди «1 на 1» між керівником і цим працівником.
- Додайте 2–3 конкретні формулювання для мотивування до розвитку.

Кейс 1. Невдоволення командою

Компанія провела оцінку керівника відділу логістики методом 360°. Більшість підлеглих зазначили, що керівник не вміє ефективно делегувати та не підтримує ініціативу. Сам керівник вважає себе справедливим і відкритим до ідей.

Завдання:

1. Проаналізуйте результати.
2. Як HR має донести результати керівнику?
3. Які подальші дії можна запропонувати?

Кейс 2. Просування спеціаліста

Спеціаліст із технічної підтримки працює 4 роки, показує стабільні результати, проявляє ініціативу. Компанія розглядає його кандидатуру на позицію молодшого керівника групи. Потрібно прийняти рішення на основі оцінки.

Завдання:

1. Які методи оцінювання варто використати?
2. Які компетенції мають бути пріоритетними?
3. Які ризики потрібно врахувати?

Кейс 3. Проблеми зі стилем управління

У команді зросла плинність кадрів. Працівники не відкрито критикують керівника, але в опитуваннях фіксується відчуття напруги та недовіри. HR вирішив провести внутрішнє оцінювання.

Завдання:

1. Який метод оцінки буде найефективнішим у цьому випадку?
2. Як забезпечити об'єктивність?
3. Як подати результати так, щоб уникнути конфлікту?

Кейс 4. Конфлікт оцінок

Компанія провела оцінку керівника відділу маркетингу. Підлеглі дали дуже позитивні оцінки, вважаючи його демократичним і підтримувальним. Водночас керівництво незадоволене його результатами — плани не виконуються, немає інновацій.

Завдання:

1. Як інтерпретувати розбіжності?
2. Які методи оцінки доповнили б картину?
3. Як діяти далі: залишити, навчати, змінити стиль управління?

Кейс 5. Створення кадрового резерву

Велика компанія планує створити внутрішній кадровий резерв з-поміж молодших спеціалістів. Необхідно об'єктивно оцінити їхній потенціал до управлінської діяльності.

Завдання:

1. Які критерії та методи оцінювання слід використати?
2. Як уникнути суб'єктивності?
3. Як повідомити результати учасникам, щоб зберегти мотивацію у разі неуспіху?

ТЕМА 3.2 ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ

Завдання 1. Побудуйте воронку рекрутингу. Отримавши вихідні цифри (100 кандидатів відгукнулися, 60 пройшли скринінг, 20 – інтерв'ю, 5 отримали офер), побудуйте воронку та зробіть висновки.

Завдання 2. Зіставте ефективність трьох каналів рекрутингу (job-сайти, соцмережі, рекомендації) за критеріями: кількість релевантних відгуків, час на закриття вакансії, якість кандидатів.

Завдання 3. На основі витрат на підбір та ефективності нового працівника (продажі/доходи/KPI) обчисліть рентабельність інвестицій у рекрутинг.

Завдання 4. Перегляньте відео інтерв'ю з кандидатом за посиланнями (<https://www.youtube.com/watch?v=aM6Vznu8RV0>, <https://www.youtube.com/watch?v=SWrrY6CLY8s>) і визначте, які методи були ефективними, а які ні. Запропонуйте покращення.

Завдання 5. Складіть SWOT-аналіз поточної системи рекрутингу на основі наданого опису процесу.

Завдання 6. На базі умовних даних про кількість кандидатів, динаміку закриття вакансій і вартість підбору, підготуйте короткий HR-звіт для керівництва.

Завдання 7. Проаналізуйте текст вакансії на відповідність критеріям: чіткість, структурованість, привабливість, відповідність цільовій аудиторії. Запропонуйте правки.

Завдання 8. Ознайомившись із функціоналом «Система відстеження заявників» (Applicant Tracking System), підготуйте висновок: які функції підвищують ефективність рекрутингу, а які – ні.

Завдання 9. Спроектуйте макет простого дашборду для HR-відділу, який включає ключові показники ефективності рекрутингу: час найму, вартість найму, ефективність використання ресурсів тощо.

Кейс 1. Високі витрати – низька результативність.

Компанія витрачає значні кошти на публікацію вакансій на преміум-платформах, але з кожної кампанії наймає не більше одного працівника.

Завдання: проаналізуйте можливі причини неефективності та запропонуйте рішення.

Кейс 2. Затягування закриття вакансії

Менеджер з персоналу скаржиться на те, що процес закриття вакансій затягується до 60 днів, що призводить до втрати кандидатів.

Завдання: запропонуйте, які етапи рекрутингу варто оптимізувати, щоб зменшити час найму.

Кейс 3. Низька якість нових співробітників

Після 3 місяців роботи 40% новоприйнятих працівників не проходять випробувальний термін.

Завдання: які етапи процесу підбору варто проаналізувати, щоб покращити якість найму?

Кейс 4. Впровадження ATS

Компанія планує впровадити систему автоматизації рекрутингу.

Завдання: складіть список очікуваних покращень і потенційних ризиків для ефективності рекрутингу.

Кейс 5. Рекрутер працює «вручну»

Рекрутер веде процес підбору без використання CRM/ATS, спілкується з кандидатами переважно поштою. В результаті — втрата частини кандидатів та помилки в даних.

Завдання: які технологічні рішення допоможуть підвищити ефективність?

Кейс 6. Найм у регіоні з дефіцитом кадрів

Компанія шукає технічного спеціаліста в малому місті, де немає активного ринку праці.

Завдання: як адаптувати рекрутингову стратегію для підвищення ефективності?

Кейс 7. Масовий підбір до магазину

Компанія запускає мережу магазинів і має терміново закрити 50 вакансій продавців.

Завдання: як забезпечити швидкий, але якісний масовий підбір? Які канали та метрики використовувати?

Список рекомендованих джерел

1. Безпалько О. Сутність рекрутингу та характеристика основних його інструментів [Електрон. ресурс] / О. Безпалько, Д. Панасюк // InterConf+. – Електрон. текст. дані. – 2024. – Вип. 43(193). – С. 61–66. – Режим доступу: <https://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/44313>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

2. Ващенко В. В. Сутність і значення поняття рекрутингу персоналу [Електрон. ресурс] / В. В. Ващенко // Матеріали науково-практичної конференції. – Електрон. текст. дані. – 2017. – С. 292–295. – Режим доступу: https://adm.nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/Макет_1.pdf#page=292, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

3. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу [Електрон. ресурс] : навч. посіб. / Д. К. Корольов. – Електрон. текст. дані. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. – 160 с. – Режим доступу: https://shron1.chtyvo.org.ua/Korolov_Dmytro/Psykholohichna_otsinka_personalu.pdf), вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

4. Кравчук О. І. Цифрові технології рекрутингу персоналу [Електрон. ресурс] / О. І. Кравчук, І. О. Варіс, Т. О. Бідна // Маркетинг і цифрові технології. – Електрон. текст. дані. – 2022. – Т. 6, № 1. – С. 170–177. – Режим доступу: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/95209266/170-1-417-1-10-20220328-libre.pdf>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

5. Менеджмент персоналу [Електрон. ресурс] : підручник / за заг. ред. д-р екон. наук, проф. В. Брича. – Електрон. текст. дані. – Тернопіль : ЗУНУ, 2023. – 640 с. – Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2d47b180-143c-4ee3-b972-e90d1b8d0090/content>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

6. Миколайчук І. П. Інноваційні технології рекрутингу в HR-менеджменті / І. П. Миколайчук, М. С. Шома // Збірник наукових праць. – 2022. – С. 337–343.

7. Нагорна О. С. Особливості дистанційного рекрутингу в умовах розбудови нової економіки [Електрон. ресурс] / О. С. Нагорна // Архів наукових публікацій ДонНУ. – Електрон. текст. дані. – 2023. – Режим доступу: <https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/13215>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

8. Слабко К. Проблеми законодавчого тлумачення рекрутингових послуг в законодавстві України / К. Слабко // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2023. – Вип. 4. – С. 124–129.

9. Терент'єва Н. Цифрові інноваційні технології відбору кандидатів в організаціях [Електрон. ресурс] / Н. Терент'єва, В. Лисенко // Збірник наукових праць ЗНУ. – Електрон. текст. дані. – С. 297–302. – Режим доступу: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/12345/17391/0056419.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=297>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

10. Цимбалюк С. О. Оцінювання персоналу [Електрон. ресурс] : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2021. – 311 с. – Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3a71baf0-2748-4ff8-9e0e-5fa0cc4b0bac/content>), вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

Електронне навчальне видання

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять

із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З ПСИХОЛОГІЇ РЕКРУТИНГУ»

*(для здобувачів третього курсу (5 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання
зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма
«Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі»)*

Укладач **ДОЛГОПОЛ** Олена Олександрівна

Відповідальний за випуск *А. М. Приходько*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *О. О. Долгопол, І. В. Волосожарова*

План 2025, поз. 653М

Підп. до друку 22.12.2025. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 1,7.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Чорноглазівська, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: office@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 8386 від 14.07.2025.