

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до виконання контрольних робіт

із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З ПСИХОЛОГІЇ РЕКРУТИНГУ»

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

**Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2025**

Методичні рекомендації до виконання контрольної роботи із навчальної дисципліни «Практикум з психології рекрутингу» (для здобувачів вищої освіти третього курсу (5 семестр) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти заочної форми навчання зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньої програми «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. – 14 с.

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

Рецензент

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

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

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ЗАВДАННЯ ДО КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.....	5
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	12

ВСТУП

Дисципліна *«Практикум з психології рекрутингу»* спрямована на формування у студентів практичних навичок і компетентностей, необхідних для здійснення психологічного супроводу процесів пошуку, відбору та оцінювання персоналу в організаціях.

Виконання контрольної роботи є важливою складовою самостійної навчальної діяльності студентів заочної форми навчання. Вона дозволяє:

- закріпити та систематизувати теоретичні знання;
- відпрацювати навички використання психологічних методів у сфері рекрутингу;
- розвинути вміння аналізувати професійні ситуації та формувати обґрунтовані рекомендації.

Контрольна робота виконується індивідуально за одним із запропонованих варіантів. Вибір варіанта визначається останньою цифрою залікової книжки студента (або порядковим номером у списку групи).

Структура контрольної роботи:

1. Теоретична частина — відповіді на питання з теми варіанта.
2. Практична частина — виконання тестів і розв'язання ситуаційних завдань.
3. Відкрите питання — самостійний аналіз кейсу або пропозиція з теми.

ЗАВДАННЯ ДО КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Варіант 1

Теоретичні питання:

1. Сутність рекрутингу та його місце у системі HR-менеджменту.
2. Основні етапи рекрутингового процесу.

Тести:

1. Яка основна мета рекрутингу?
 - a) Навчання персоналу.
 - b) Пошук і залучення кандидатів.
 - c) Звільнення працівників.
 - d) Оцінка задоволеності клієнтів.
2. Який метод належить до активного пошуку кандидатів?
 - a) Розміщення вакансії на сайті.
 - b) Хедхантинг.
 - c) Аналіз резюме.
 - d) Створення посадових інструкцій.
3. Що є кінцевим результатом рекрутингового процесу?
 - a) Створення кадрового резерву.
 - b) Найм кандидата.
 - c) Оцінка корпоративної культури.
 - d) Формування профілю посади.

Відкрите питання:

Запропонуйте власну стратегію пошуку фахівця на рідкісну посаду у вашому регіоні.

Варіант 2

Теоретичні питання:

1. Методи збору інформації для аналізу посад.
2. Формування профілю кандидата.

Тести:

1. Що таке профіль посади?
 - a) Перелік обов'язків.
 - b) Узагальнена характеристика вимог і компетенцій.
 - c) Кадровий резерв.
 - d) Опис корпоративної культури.

2. Який документ використовується для оцінки навичок кандидата?

- a) Кваліфікаційна карта.
- b) Статут підприємства.
- c) План адаптації.
- d) Графік відпусток.

3. Який фактор не впливає на вимоги до кандидата?

- a) Стратегія розвитку організації.
- b) Особисті уподобання HR-менеджера.
- c) Технологічні зміни у виробництві.
- d) Норми охорони праці.

Відкрите питання:

Опишіть кроки, які ви здійсните для визначення ключових компетенцій для нової посади.

Варіант 3

Теоретичні питання:

- 1. Ресечинг у рекрутингу: сутність та інструменти.
- 2. Переваги та недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел підбору.

Тести:

1. Що таке ресечинг?

- a) Формування кадрового резерву.
- b) Пошук потенційних кандидатів.
- c) Проведення співбесіди.
- d) Адаптація персоналу.

2. Яка перевага внутрішнього підбору?

- a) Свіжий погляд ззовні.
- b) Зменшення витрат і швидкість закриття вакансії.
- c) Вища конкуренція.
- d) Можливість заповнити вакансію анонімно.

3. Який інструмент належить до зовнішніх джерел пошуку?

- a) Внутрішній конкурс.
- b) Рекомендації співробітників.
- c) Професійні онлайн-платформи.
- d) Переміщення працівників між відділами.

Відкрите питання:

Опишіть ефективний алгоритм ресечингу для посади менеджера з міжнародних продажів.

Варіант 4**Теоретичні питання:**

1. Основні методи підбору персоналу.
2. Психологічні аспекти інтерв'ювання кандидатів.

Тести:

1. Який метод підбору вважається традиційним?
 - a) Асесмент-центр.
 - b) Особисте інтерв'ю.
 - c) Онлайн-тестування.
 - d) Гейміфікація відбору.
2. Який тип інтерв'ю передбачає жорстку структуру запитань?
 - a) Структуроване.
 - b) Неструктуроване.
 - c) Панельне.
 - d) Стресове.
3. Що не є метою психологічного інтерв'ю?
 - a) Оцінка навичок.
 - b) Перевірка мотивації.
 - c) Встановлення медичних діагнозів.
 - d) Аналіз поведінки.

Відкрите питання:

Опишіть переваги та недоліки використання онлайн-інтерв'ю в підборі персоналу.

Варіант 5**Теоретичні питання:**

1. Роль психолога у процесі рекрутингу.
2. Етичні принципи відбору персоналу.

Тести:

1. Хто найчастіше здійснює оцінку психологічної сумісності кандидата з командою?
 - a) HR-менеджер.
 - b) Психолог.

- c) Керівник відділу продажів.
- d) Юрист.

2. Який принцип порушується, якщо кандидатів відсіюють за віковою ознакою без обґрунтування?

- a) Принцип конфіденційності.
- b) Принцип недискримінації.
- c) Принцип ефективності.
- d) Принцип конкурентності.

3. Що з наведеного є проявом професійної етики у рекрутингу?

- a) Публікація особистих даних кандидатів.
- b) Використання чесних описів вакансій.
- c) Маніпуляція зарплатними очікуваннями.
- d) Перевага знайомим кандидатам.

Відкрите питання:

Запропонуйте правила етичного спілкування з кандидатами під час співбесіди.

Варіант 6

Теоретичні питання:

- 1. Психологічні тести у відборі персоналу.
- 2. Вимоги до валідності та надійності тестів.

Тести:

- 1. Що таке валідність тесту?
 - a) Його тривалість.
 - b) Ступінь, у якій тест вимірює те, що він має вимірювати.
 - c) Кількість питань.
 - d) Простота використання.
- 2. Який тест призначений для оцінки інтелекту?
 - a) MMPI.
 - b) Тест Равена.
 - c) 16PF.
 - d) LSI.
- 3. Що з наведеного не є психологічним тестом?
 - a) Інтерв'ю за компетенціями.
 - b) Опросник Айзенка.
 - c) Тест Векслера.
 - d) Тест Роршаха.

Відкрите питання:

Опишіть ризики використання невалідованих тестів у рекрутингу.

Варіант 7**Теоретичні питання:**

1. Технології пошуку кандидатів у соціальних мережах.
2. Особливості роботи з професійними онлайн-спільнотами.

Тести:

1. Яка соціальна мережа найчастіше використовується для пошуку фахівців?
 - a) Facebook.
 - b) LinkedIn.
 - c) Instagram.
 - d) TikTok.
2. Що означає термін «соціальний рекрутинг»?
 - a) Використання соцмереж для відбору кандидатів.
 - b) Пошук кандидатів через знайомих.
 - c) Організація корпоративних вечірок.
 - d) Вивчення соціальної поведінки працівників.
3. Що не є перевагою соціального рекрутингу?
 - a) Великий охоплення аудиторії.
 - b) Швидкий зворотний зв'язок.
 - c) Висока вартість контактів.
 - d) Можливість таргетингу.

Відкрите питання:

Опишіть стратегію пошуку кандидата через LinkedIn на прикладі обраної професії.

Варіант 8**Теоретичні питання:**

1. Поняття кадрового резерву.
2. Етапи формування кадрового резерву.

Тести:

1. Що таке кадровий резерв?
 - a) Список співробітників, що звільняються.
 - b) Група працівників, підготовлених для зайняття ключових посад.
 - c) База зовнішніх кандидатів.
 - d) Тимчасові працівники.

2. Який етап є першим у формуванні кадрового резерву?

- a) Оцінка кандидатів.
- b) Визначення потреб.
- c) Навчання.
- d) Призначення.

3. Що не входить до завдань кадрового резерву?

- a) Забезпечення безперервності управління.
- b) Зменшення ризику вакантних посад.
- c) Збільшення плинності кадрів.
- d) Підвищення лояльності персоналу.

Відкрите питання:

Запропонуйте план дій для створення кадрового резерву в невеликій компанії.

Варіант 9

Теоретичні питання:

1. Методи оцінки soft skills кандидатів.

2. Роль психолога у визначенні відповідності кандидата корпоративній культурі.

Тести:

1. Що з наведеного належить до soft skills?

- a) Знання іноземної мови.
- b) Уміння працювати в команді.
- c) Володіння Excel.
- d) Навички програмування.

2. Який метод оцінювання soft skills найчастіше використовують?

- a) Асесмент-центр.
- b) Тест Равена.
- c) IQ-тестування.
- d) Біографічне інтерв'ю.

3. Що не відноситься до ознак корпоративної культури?

- a) Цінності компанії.
- b) Дрес-код.
- c) Рівень зарплати.
- d) Традиції взаємодії.

Відкрите питання:

Запропонуйте вправу для оцінювання навичок командної взаємодії кандидата.

Варіант 10**Теоретичні питання:**

1. Етапи проведення співбесіди за компетенціями.
2. Переваги та недоліки цього методу.

Тести:

1. Що є ключовим принципом інтерв'ю за компетенціями?
 - a) Випадковий набір запитань.
 - b) Оцінка минулої поведінки кандидата.
 - c) Перевірка знань за підручником.
 - d) Використання лише тестів.

2. Яка небезпека пов'язана зі стресовим інтерв'ю?
 - a) Зниження продуктивності у майбутньому.
 - b) Порухення конфіденційності.
 - c) Погіршення репутації роботодавця.
 - d) Занадто велика кількість запитань.

3. Що є недоліком інтерв'ю за компетенціями?
 - a) Висока стандартизація.
 - b) Об'єктивність оцінювання.
 - c) Складність підготовки запитань.
 - d) Чіткі критерії оцінки.

Відкрите питання:

Опишіть приклад запитання за методом STAR для оцінки лідерських навичок.

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 виконання контрольних робіт
із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З ПСИХОЛОГІЇ РЕКРУТИНГУ»

*(для здобувачів третього курсу (5 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти заочної форми навчання
зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма
«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. 643М

Підп. до друку 23.12.2025. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 0,8.

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