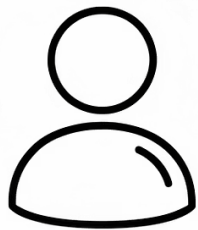


Рекрутинг і відбір

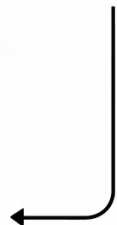




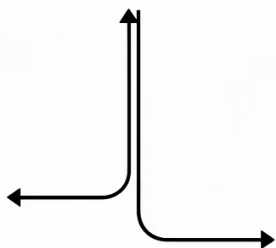
source applicatires



interview candidates



offer employment



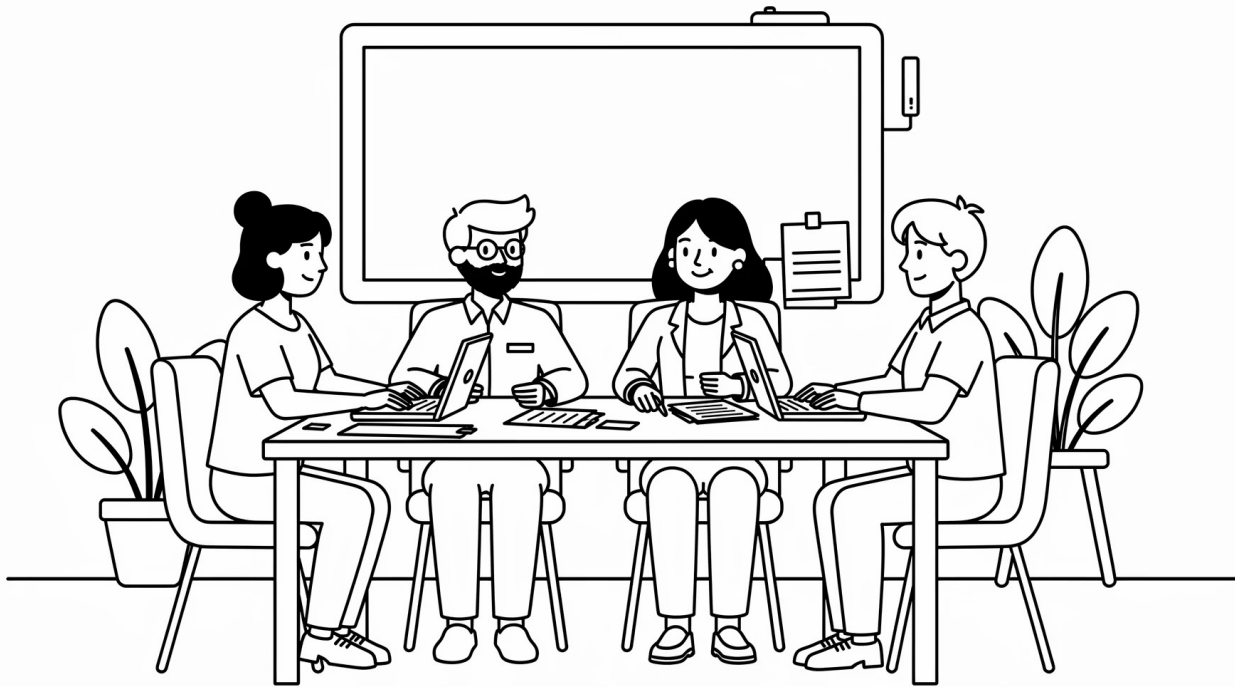
onboarding

ЧАСТИНА 1

Рекрутинг як процес залучення

Системний підхід до пошуку та залучення найкращих кандидатів для організації

Рекрутинг — стратегічний процес для організації



Це системна послідовність дій від аналізу потреб до адаптації нового співробітника. Рекрутинг – це не просто заповнення вакансії, а стратегічна інвестиція в майбутнє компанії.

Мета: знайти кандидата, який відповідає бізнес-цілям і корпоративній культурі організації.

- ❑ За даними LinkedIn, 75% кандидатів звертають увагу на бренд роботодавця перед подачею заявки

7 ключових етапів рекрутингу

01

Виявлення потреби в наймі

Аналіз бізнес-потреб та
обґрунтування необхідності

02

Визначення профілю кандидата

Створення детального опису
компетенції та вимог

03

Пошук кандидатів

Активне залучення через різні
канали рекрутингу

04

Обробка заявок

Первинний аналіз резюме та відгуків
кандидатів

05

Попередній скринінг

Телефонні інтерв'ю та швидка
перевірка відповідності

06

Основний відбір

Детальна оцінка через інтерв'ю та
тестові завдання

07

Прийняття рішення та адаптація

Офер, онбординг та інтеграція у команду

Виявлення потреби: початок успішного рекрутингу

Чому потрібен новий співробітник?

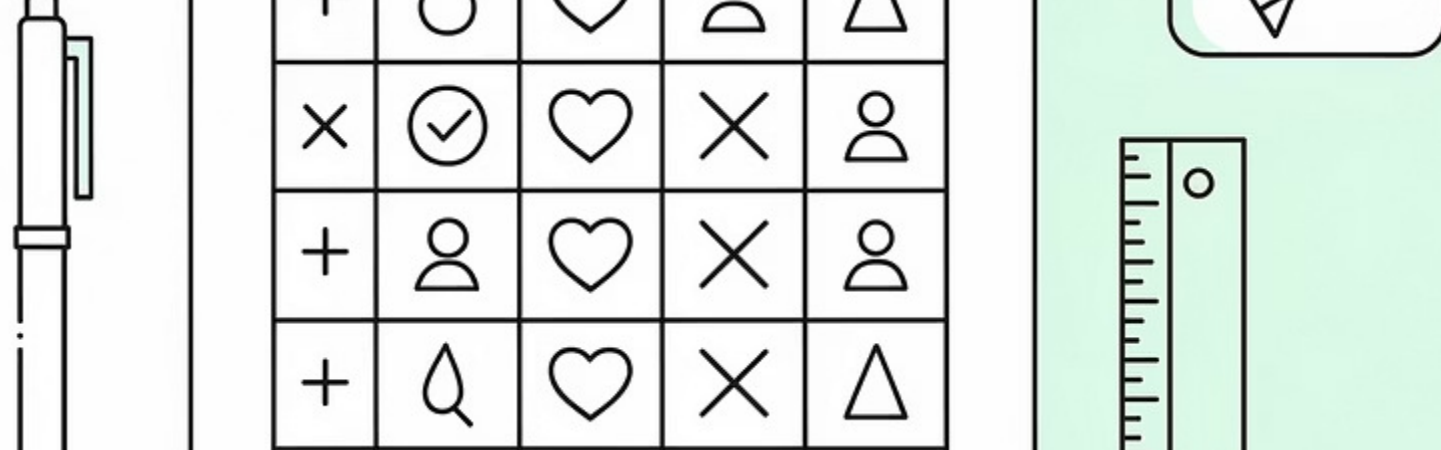
- Розширення бізнесу та відкриття нових напрямків
- Заміна співробітника, що йде
- Створення нової функції або департаменту
- Посилення існуючої команди

Визначення пріоритетів бізнесу

Важливо не наймати «просто так». Кожна нова позиція повинна бути обґрунтована стратегічними цілями організації та реальними потребами команди.

Аналіз ринку праці

Дослідження конкурентів, рівня зарплат, доступності талантів та актуальних трендів у вашій галузі для реалістичного планування.



ЧАСТИНА 2

Вимоги до ролі — профіль компетентностей

Чіткі критерії відповідності як основа ефективного відбору

Профіль кандидата: що потрібно знати?

Функціональні обов'язки

Конкретні задачі, проєкти та рівень досвіду, необхідний для успішного виконання ролі

Hard skills

Технічні навички, сертифікації, знання інструментів та технології

Soft skills

Комунікація, командна робота, мотивація, емоційний інтелект, адаптивність

Культурна відповідність

Відповідність корпоративній культурі та цінностям компанії – критичний фактор довгострокового успіху співробітника.

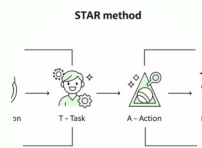
Кандидат може мати відмінні навички, але без культурної відповідності він не зможе ефективно інтегруватися в команду.

Компетентнісний підхід у рекрутингу



Інтерв'ю за компетенціями

Поведінкове інтерв'ю дозволяє прогнозувати майбутню поведінку кандидата на основі реального минулого досвіду, а не гіпотетичних ситуацій.



Методика STAR

Situation, **T**ask, **A**ction, **R**esult – структурований підхід до отримання конкретних прикладів з досвіду кандидата.



Збір прикладів

Важливо зібрати 2-3 приклади на кожную ключову компетенцію для об'єктивної оцінки та підтвердження паттернів поведінки.

Приклад питання за компетенціями

Переговори

«Розкажіть про найуспішніший досвід переговорів. Яка була ситуація, яке завдання ви мали вирішити, що конкретно робили і якого результату досягли?»

Управління конфліктами

«Опишіть випадок, коли довелося вирішувати конфлікт у команді. Хто був залучений, яку роль ви відігравали і як ситуація завершилася?»

Робота під тиском

«Як ви діяли у непередбачуваній ситуації з клієнтом? Опишіть конкретний випадок, ваші дії та підсумковий результат взаємодії.»

ЧАСТИНА 3

Самопрезентація кандидата

Ефективні інструменти демонстрації професійних компетентностей



Резюме і портфоліо — перше враження



Резюме – це маркетинговий інструмент кандидата, а не просто список попередніх місць роботи.

Що має містити ефективне резюме?

- Оптимальна довжина: 1-3 сторінки залежно від досвіду
- Чіткий опис ролі, проєктів, стеку технологій та конкретних досягнень
- Вимірювані результати: зростання показників, економія ресурсів, покращення процесів
- Акцент на релевантному досвіді для конкретної позиції

❑ Уникайте зайвої особистої інформації: сімейний стан, дата народження, фото (якщо не вимагається)

Співбесіда як демонстрація компетентностей



Важливість підготовки

Реальні приклади з досвіду, конкретика, цифри та чіткі результати – основа успішної співбесіди.



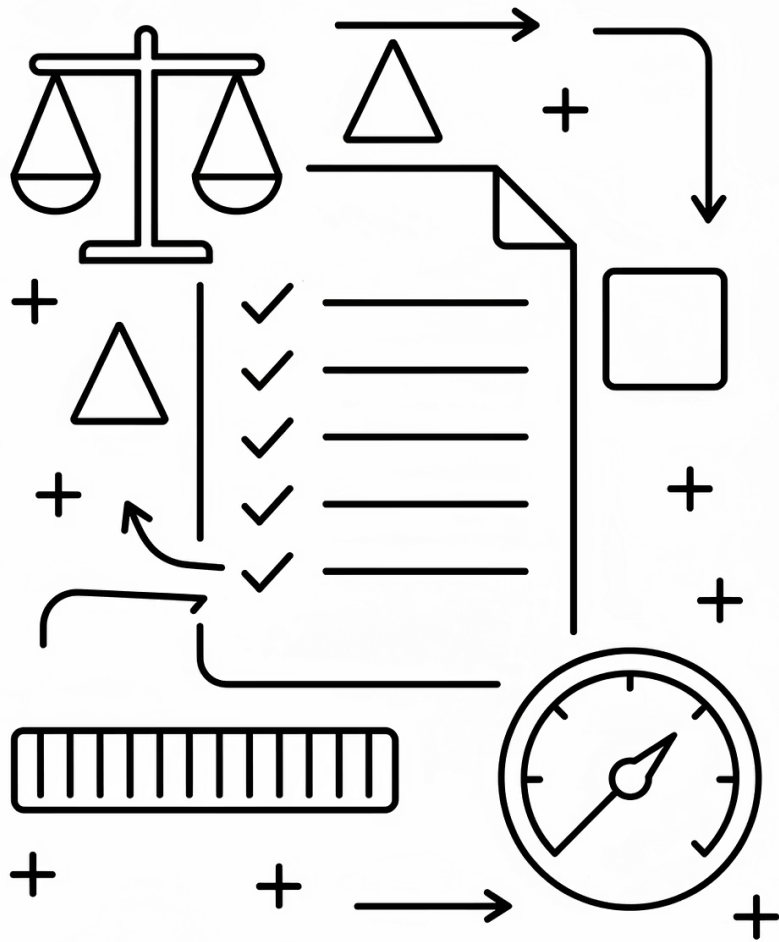
Структурована відповідь

Вміння логічно і структуровано відповідати на питання, використовуючи методику STAR або подібні підходи.



Командна робота

Акцент на досвіді командної роботи та конкретній ролі кандидата у спільних проєктах і досягненнях.



ЧАСТИНА 4

Оцінювання в доборі — об'єктивність і запобігання упередженням

Справедливи та неупереджени підхід до оцінки кандидатів

Принципи об'єктивності оцінювання



Чіткі критерії

Використання заздалегідь визначеного профілю компетенції та критеріїв оцінки для всіх кандидатів



Кілька прикладів

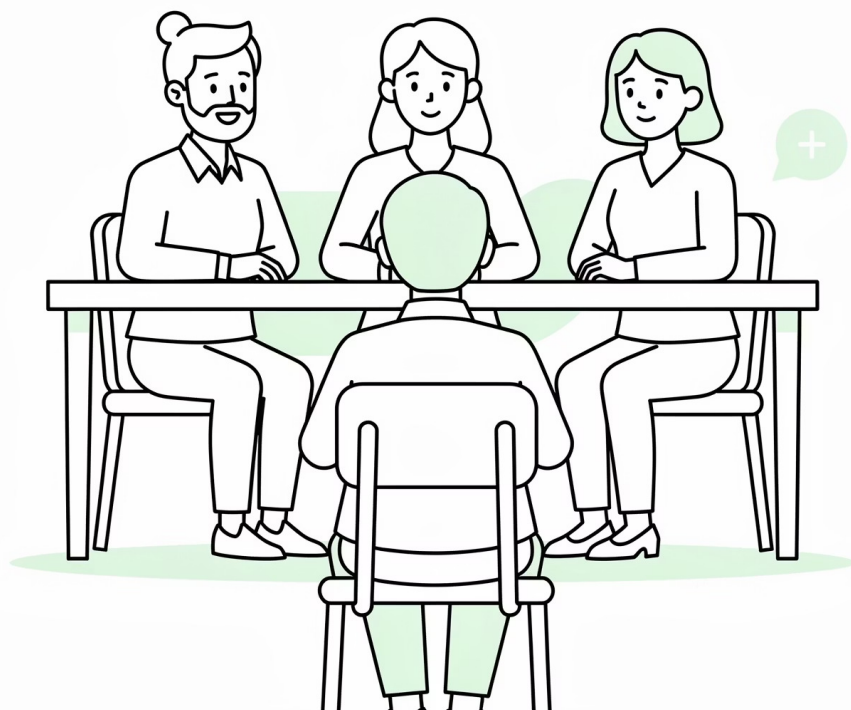
Збір 2-3 прикладів для кожної компетенції, щоб підтвердити стійкість поведінкових паттернів



Фактична оцінка

Уникнення суб'єктивних «відчуттів» і упереджень, опора на конкретні факти та приклади

Запобігання упередженням у рекрутингу



Структуровані інтерв'ю

Використання однакових питань для всіх кандидатів замість хаотичної імпровізації, що дозволяє порівнювати відповіді об'єктивно.

Оцінка за даними

Прийняття рішень на основі фактичних даних, досвіду та продемонстрованих компетенції, а не зовнішності, інтуїції чи першого враження.

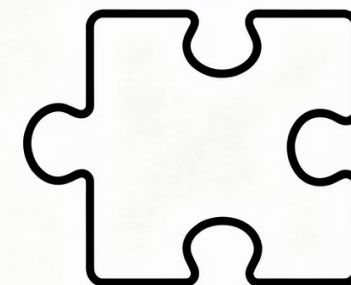
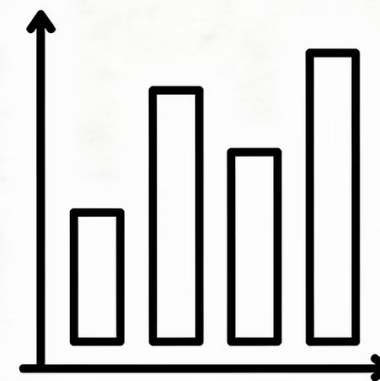
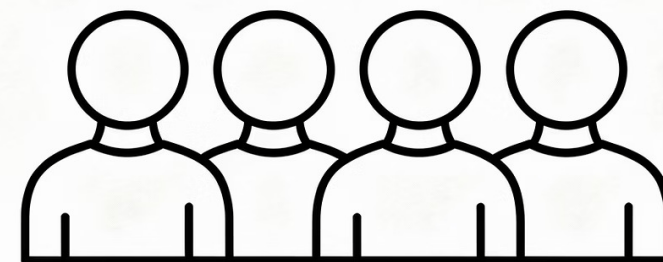
Кілька інтерв'юерів

Залучення 2-3 інтерв'юерів для зменшення ризику індивідуальних упереджень та підвищення об'єктивності оцінки.

ЧАСТИНА 5

Інструменти відбору: МОЖЛИВОСТІ та межі

Різноманітні методи оцінки кандидатів та їх практичне застосування



Основні інструменти відбору



Інтерв'ю

Поведінкове, технічне, ситуаційне – різні типи інтерв'ю для оцінки компетенції, знань та підходів до вирішення проблем.



Тестові завдання

Оцінка практичних навичок через live-coding, практичні кейси або проектні завдання, що відображають реальну роботу.



Кейси

Перевірка аналітичного мислення, творчого підходу та здатності приймаати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності.

Переваги і обмеження інструментів

Інтерв'ю за компетенціями

Переваги: глибокий аналіз досвіду, можливість уточнень, оцінка комунікативних навичок

Обмеження: потребує високої кваліфікації інтерв'юера, може бути суб'єктивним

Тестові завдання

Переваги: об'єктивна оцінка технічних навичок, стандартизація процесу

Обмеження: не показують soft skills, можуть не відображати реальні робочі умови

Кейси

Переваги: реалістичність ситуації, оцінка мислення та підходу

Обмеження: часозатратно для обох сторін, може викликати стрес у кандидата



ЧАСТИНА 6

Досвід кандидата і етична комунікація

Повага до кандидатів та прозорість як основа репутації роботодавця

Етична комунікація з кандидатами

Обов'язковий зворотний зв'язок

Повага до часу і зусиль кандидата вимагає надання фідбеку незалежно від результату відбору. Це основа професійної етики.

Чіткі та прозорі відмови

Відмова має бути конкретною, але тактовною. Уникайте загальних фраз та формальностей – краще коротко пояснити справжню причину.

Позитивний імідж компанії

Підтримка позитивного враження навіть у разі відмови. Кандидат може стати клієнтом, партнером або рекомендувати компанію іншим.

Прозорість процесу

Інформуйте про етапи, терміни та очікування на кожному кроці, щоб уникнути невизначеності та зайвого стресу для кандидата.

Етична комунікація – це не просто ввічливість, а стратегічна інвестиція в бренд роботодавця та довгострокову репутацію компанії на ринку талантів.