

Рівненський державний  
гуманітарний університет

# Студентський дайджест

Збірник наукових матеріалів  
здобувачів вищої освіти

№ 8  
2023

Рівненський державний гуманітарний університет  
Психолого-природничий факультет

# Студентський дайджест

збірник наукових матеріалів здобувачів вищої освіти

**Випуск 8**

Рівне, 2023

стратегії їх запобігання і вирішення; задоволеність роботою та взаємна підтримка; стиль керівництва та взаємне визнання і прийняття.

**Висновки.** Отже, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі – це складний та багатогранний процес, який потребує зусиль і співпраці всіх учасників команди. Взаємодія та взаорозуміння між членами колективу формують основу для позитивного робочого середовища. Сприятливий соціально-психологічний клімат є не лише ключем до гармонізації взаємин в колективі, а й визначальною умовою для досягнення високих результатів та продуктивної роботи всієї команди.

#### Список використаних джерел

1. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навч. посібн. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.
2. Галстян К. Г., Лисюк М. В. *Забезпечення належного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі* : матеріали ІХ Всеукраїнської наук.-практ. конф. курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів, Львів: ЛДУ БЖД, 2019. С. 152.
3. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібн / за наук. ред. Л. М. Карамушки Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 178 с.
4. Бикова І. М. *Соціально-психологічний клімат в колективі бізнес-організації: теоретичні аспекти* : зб. наукових праць інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ. С. 244. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i10/30.pdf>
5. Лескова Л. Ф. *Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі установи соціальної сфери*. Молодий вчений. Одеса. 2017. № 4 (44). С. 100.

УДК 159.98[331.54:004]

#### ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТЕРА ІТ СФЕРИ

*Горшковська Лілія, здобувач ОС «магістр»*

*спеціальності 053 «Психологія», 1 курс, РДГУ*

*Науковий керівник: Безлюдна В. І., канд. пед. наук, професор*

**Постановка проблеми.** Протягом останнього десятиліття Україна продовжує активно розвивати свої технологічні потужності та зберігає за собою звання потужного ІТ кластеру Східної Європи. Частка ІТ в експорті послуг у 2022 році досягла вже 45,6%, а в загальному експорті України – 12,9% [4]. Попри війну, українська ІТ-індустрія продовжує працювати на збереження та зміцнення своєї позиції на світовому ринку, активно презентувати себе. Так як вона адаптивна та має глобальний вимір, світові процеси для неї більш значущі, ніж внутрішні, і навіть війна спричиняє менш різкі зміни, ніж рецесія та хвиля скорочень після надмірного надлишку залучених в онлайн-сфері людей, спричинених пандемією.

Як відомо, головна цінність технологічного сектору – таланти. З початком повномасштабної війни та глобальною кризою в ІТ-галузі все перевернулося з ніг на голову: вакансій стало менше, кандидатів на одну позицію побільшало в рази. Тож, у роботі рекрутерів знову відбулася зміна фокусів. Сьогодні вони перейшли від ринку кандидата до ринку роботодавця [1]. Робота рекрутера є беззаперечно важливою складовою успішності будь-якої компанії. Адже він відповідає за залучення нових талантів, які допоможуть компанії рости і розвиватися. Рекрутер майбутнього має бути готовим до нових викликів і розвивати необхідні компетенції, щоб відповідати потребам ринку праці, який постійно змінюється.

Тож **метою дослідження** є виявлення професійних та особистісних компетенцій фахівців з підбору персоналу, які, детермінуючи успіх у професійній сфері, забезпечують їм високий рівень конкурентності, виокремлення та психологічне благополуччя.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дослідженням управління персоналом на підприємстві в цілому та питанням підбору кадрів займалася велика кількість вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: Л. М. Карамушка, Г. В. Назарова, І. Ю. Жилиєва,

Н. Л. Гавкалова, О. П. Третяк, Л. В. Бондарева, І. П. Лопушинський, К. М. Гірняк, М. Б. Махсма, Г. Десслер, Р. Дж. Еренберг та ін. Наприклад, О. Орлова конкретизувала вимоги до знань і умінь ІТ-рекрутера, визначила перспективність даних професій в Україні та встановила джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній [2, С. 66].

Щодо визначення поняття *відбору кадрів*, то В. Шипуліна визначила його як процес вивчення професійних та психологічних якостей працівника, викликаний необхідністю встановити його здатність виконувати конкретні обов'язки на певному робочому місці, та вибору із сукупності потенційних працівників тих, хто здатний задовольнити потреби підприємства [3, С. 114]. Автору ж більше імponує думка І. Ю. Жилияєвої, яка визначає *підбір персоналу* як процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів підприємства [3, С. 114].

Підбір персоналу – це достатньо трудомісткий і тривалий процес. Він відбувається у площині «людина-людина» і передбачає складні механізми взаємодії між учасниками. Схематично це можна зобразити так:



Рис. 1

Крім того, всі учасники процесу взаємодіють між собою (хіба що, виключаючи кандидатів) і ми бачимо, що кількість комунікативних взаємодій доволі велика. Варто зауважити, що до різноманіття таких взаємодій належить не тільки усне спілкування, а й письмове (переписка електронними листами, в месенджерах, на різних диджитал-платформах). З вищезазначеного випливає перша компетенція необхідна кожному фахівцю з підбору персоналу – *комунікативна*. Від якості комунікації прямо залежить результат його роботи:

- вміння рекрутера порозумітися з наймаючим менеджером щодо затребуваних умінь, знань та навичок майбутнього працівника; щодо бюджету вакантної посади; щодо правильності вибору окремо взятого кандидата;

- вміння ґрунтовно пояснити свою роботу керівнику (методи роботи, шляхи вирішення проблем і т. д.) та попросити про підтримку за необхідності;

- вміння встановити якісні партнерські стосунки з кандидатами на відбір.

Комунікація з кандидатами – найбільш важливий пункт у роботі рекрутера. Це і його сфера роботи, і спосіб досягнення результату. Особливістю роботи фахівця з підбору

персоналу в сфері інформаційних технологій є те, що він здебільшого взаємодіє з людьми зі сфери «людина-знакові системи» і це вносить корективи в характер комунікації. Такі люди вирізняються інтровертністю, високою логічністю мислення, посидючістю, точністю сприйняття, тривалою концентрацією уваги. Важливо вміти надавати кандидатам зворотній зв'язок на кожному етапі відбору, а також вміти працювати з запереченнями, коли кандидату не цікава пропозиція роботи, але підприємство дуже потребує такого спеціаліста.

Також варто взяти до уваги, що розглядається підбір кадрів у ІТ-сфері, де технології є основним елементом. Тому хороші знання цієї сфери є обов'язковою складовою роботи рекрутера – для розуміння процесів, які відбуваються на підприємстві та для ґрунтовного спілкування з кандидатами на «їх мові». Для цього фахівець повинен володіти *здатністю до навчання*, а також *здатністю швидко працювати з великими об'ємами інформації та аналізувати її*, встановлювати логічні зв'язки та узагальнювати. Сотні резюме та супровідних листів, документів, листів та повідомлень, маса іншої інформації — це все, з чим щоденно працює рекрутер.

Однією з найважливіших професійних компетенцій фахівця з підбору кадрів є *володіння методами пошуку та підбору* технічних спеціалістів. Зазвичай такі спеціалісти є дуже затребуваними на ринку праці, тому знайти та переконати їх у співпраці є непростим завданням. Фахівець повинен задіяти *наполегливість* та *креативність* аби досягти мети. Основною вимогою для успішного виявлення цих кандидатів є *уміння об'єктивно оцінити* їх професійні та особистісні компетенції. Основними методами оцінки кандидатів у процесі відбору вважаються: інтерв'ю (співбесіда); тестування; вивчення біографічних даних (резюме, аплікаційна форма, біографічні опитувальники); метод оцінки в умовах реальної або змодельованої діяльності (розвиваючий або формуючий експеримент, центр оцінки) [1, С. 244].

Існує така важлива проблема оцінки персоналу, як суб'єктивізм – дуже розповсюджений бар'єр, який не залежить від того, хто оцінює кандидата: сам роботодавець або спеціаліст з оцінки, а також від методу оцінки, будь то інтерв'ю, в якому носій упередженості – сама людина, або тест, де його розробник також може керуватися суб'єктивними поглядами [1, С. 244].

Щоб вирішити цю проблему і підвищити рівень об'єктивності, рекрутер повинен володіти хорошими знаннями психології, зокрема, психології особистості та організаційної психології (психології праці). Тому дуже часто на українському ринку праці рекрутерами стають спеціалісти з гуманітарною освітою – психологічною, педагогічною, менеджерською. На даний момент в університетах немає курсів з навчання підбору персоналу, лише з управління персоналом/адміністрування; тому майбутні спеціалісти здобувають знання (часто й навички) на численних курсах від ІТ компаній, онлайн-академій, агенцій з підбору або йдуть на стажування на підприємство та здобувають знання безпосередньо в процесі роботи.

**Висновки.** Робота ІТ рекрутера – складний процес, який передбачає щоденне якісне спілкування з десятками людей, оперування масою інформації та об'єктивну оцінку компетенцій кандидатів на кожному етапі відбору. Ця професія досить популярна в Україні останніми роками, саме через затребуваність, хорошу фінансову складову, відсутність суворих вимог до професійних компетенцій майбутнього спеціаліста. Проте не кожен рекрутер-початківець залишається в даній сфері, багато з них її залишають після кількох місяців роботи через неможливість досягти бажаного результату, швидкі темпи та великі об'єми роботи. Ті ж фахівці з підбору кадрів, які працюють по кілька років, знаходяться в зоні ризику професійного вигорання. Отож постає гостра потреба в забезпеченні якісного навчання та розвитку таких компетенцій фахівців, які б дозволили їм розкрити свій робочий потенціал та допомогли уникнути фрустрації.

#### Список використаних джерел

1. Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Глушко Т. В., Зелена М. І., Данілкова А. Ю. Теоретичні засади визначення процесів пошуку, добору та відбору персоналу

**ЗМІСТ****Частина 1.****ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИЙ КОНТЕНТ МОЛОДІЖНИХ ПОШУКІВ**

<b>Андрюшина Світлана</b> Взаємодія закладу дошкільної освіти і сім'я як необхідна умова гендерного виховання дітей дошкільного віку .....	<b>3</b>
<b>Волощук Вікторія</b> Дидактична гра як засіб формування розумових здібностей дітей старшого дошкільного віку .....	<b>5</b>
<b>Волощук Вікторія</b> Педагогічні умови формування розумових здібностей дітей старшого дошкільного віку засобами дидактичної гри .....	<b>7</b>
<b>Гарбарчук Діана</b> Підготовка дитини до навчання у школі як предмет наукового дослідження .....	<b>10</b>
<b>Гвалдене Лариса</b> Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.....	<b>13</b>
<b>Горшковська Лілія</b> Психологічні аспекти діяльності рекрутера ІТ сфери.....	<b>15</b>
<b>Гузик Оксана, Широких Анастасія</b> Організації корекційної роботи з дітьми із затримкою мовленнєвого розвитку .....	<b>18</b>
<b>Дацюк Юлія</b> Я-концепція підлітків патріотичне виховання дітей старшого дошкільного віку як актуальне завдання дошкільної освіти.....	<b>21</b>
<b>Давидчук Олена</b> Психологічні особливості врегулювання професійних конфліктів у діяльності психолога закладу дошкільної освіти.....	<b>23</b>
<b>Дацюк Юлія</b> Патріотичне виховання дітей старшого дошкільного віку як актуальне завдання дошкільного віку .....	<b>26</b>
<b>Дем'янюк Вікторія</b> Організаційно-методичні засади психодіагностики особливостей формування емпатії у дітей молодшого шкільного віку .....	<b>28</b>
<b>Дружиніна Інна Анатоліївна, Парчук Т.</b> Сімейні цінності : сучасний погляд.....	<b>31</b>
<b>Зіборов Людмила</b> Корекція тривожності методами когнітивно-поведінкової терапії у родинах військовослужбовців .....	<b>33</b>
<b>Ковалик Олександра</b> Шляхи інтенсифікації англійськомовного освітнього простору в українській школі як вияв євроінтеграційних процесів.....	<b>35</b>
<b>Копилова Олена</b> Психологічний супровід відхилень нервово-психічного розвитку дітей молодшого шкільного віку .....	<b>38</b>
<b>Климчук Ілона</b> Діагностичний аспект вивчення особливостей емоційної студентів у період кризи .....	<b>39</b>

<b>Краля Катерина</b> Вимірювання самоефективності дорослих українців .....	<b>42</b>
<b>Лициук Анастасія</b> Особливості формування самооцінки в підлітковому віці .....	<b>45</b>
<b>Малець Катерина, Широких Анастасія</b> Застосування ігрових методів корекції мовлення дітей із фонетико-фенематичним недорозвинення мови.....	<b>48</b>
<b>Машук Ольга, Широких Анастасія</b> Економічні, екологічні та педагогічні аспекти національної самосвідомості та її формування .....	<b>52</b>
<b>Мовчко Олег</b> Неконструктивні аспекти копінг-стратегій у студентів в сучасних реаліях.....	<b>54</b>
<b>Наумович Світлана</b> Особливості само сприйняття жінок молодого віку у контексті використання соціальних мереж .....	<b>57</b>
<b>Павловська Катерина</b> Особливості комунікативного розвитку дітей старшого дошкільного віку .....	<b>59</b>
<b>Подляшук Олеся</b> Діагностичні засади вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів .....	<b>62</b>
<b>Попко Олександр</b> Чинники емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ.....	<b>64</b>
<b>Савчук Валерія</b> Поняття «Психологічне здоров'я особистості» у сучасному науковому осмисленні .....	<b>66</b>
<b>Сербін О.В., Парашак С.</b> Осмислення молоддю сучасності з позиції вічних цінностей у творі власного авторства «З партитури майдану».....	<b>68</b>
<b>Степанський Ян, Безлюдна Валентина</b> Молодіжні наративи у сфері інтимних стосунків .....	<b>71</b>
<b>Тадєєв Гордій</b> Психологічні особливості комунікативної культури фахівців торговельної сфери.....	<b>73</b>
<b>Федяк Ольга Опанасюк Ірина</b> Вплив стилю сімейного виховання на розвиток самооцінки підлітка .....	<b>76</b>
<b>Шоцька Марина</b> Арттерапія як метод гармонізації емоційного стану особистості ....	<b>77</b>

## Частина 2.

### ЛІТЕРАТУРНИЙ КРЕАТИВ: «СТУДЕНТСЬКИЙ ДАРУНОК УКРАЇНСЬКИМ ДІТЯМ» (авторські казки)

<b>Бондарчук Анна</b> Фея та ворогуючі королівства .....	<b>81</b>
<b>Демчинська Васирина</b> Казка про інструменти душі .....	<b>82</b>
<b>Дець Юлія</b> Як лисичка Лідочка перемогла свій страх .....	<b>83</b>

---

---

<b>Лавор Софія</b> Казка про Сонячний Промінчик. Відкрий своє сяйво .....	<b>84</b>
<b>Манзирєва Яна</b> Історія двох сестер. Казка про Асертивність і Конформізм.....	<b>85</b>
<b>Мельник Анастасія</b> Віра в перемогу .....	<b>86</b>
<b>Несенчук Аліни</b> Безпека у серцях.....	<b>87</b>
<b>Сірман Вікторія</b> Казка про маленького хлопчика у великому світі .....	<b>88</b>
<b>Тітарчук Вікторія</b> Захоплюючий шлях до Дружби: Психокорекційна казка про подолання самотності	<b>89</b>