

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ  
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF ZACATECAS (MEXICO)  
INSTYTUT PEDAGOGIKI, KUJAWSKA SZKOŁA WYŻSZA WE WŁOCŁAWKU  
(POLSKA)  
EUROPEAN INSTITUTE OF FURTHER EDUCATION (EIFV) (SLOVAKIA)  
SPOŁECZNYCH I HUMANISTYCZNYCH AKADEMIA KUJAWSKO-POMORSKA W BYDGOSZCZY  
(POLSKA)  
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА  
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ  
В КОНТЕКСТІ  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВИБОРУ УКРАЇНИ**

***ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ***

***VI Міжнародної конференції***

***16 листопада 2023 року***

***м. Київ  
КНУБА***

**УДК 37.09**  
**ББК 74(4Укр)**

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Київського національного університету будівництва і архітектури  
(протокол № 16 від 22 грудня 2023 р.)*

**Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України:** матеріали VI Міжнародної конференції (16 листопада 2023 року). – Київ: ЦП «Компринт», 2024. – 562 с.

ISBN 978-617-8171-03-2

У матеріалах VI Міжнародної конференції «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України» висвітлюються актуальні питання професійної (професійно-технічної) освіти: вітчизняний та зарубіжний досвід; психолого-педагогічне забезпечення освітнього процесу: сучасні виклики; сучасні проблеми викладання інженерно-технічних та гуманітарних дисциплін.

Матеріали конференції розраховані на науково-педагогічних, наукових працівників у галузі педагогіки, психології, соціології, викладачів, аспірантів, студентів, а також на соціальних педагогів, соціологів, практичних психологів і соціальних працівників.

**УДК 37.09**  
**ББК 74(4Укр)**

*За зміст поданих матеріалів несуть відповідальність їх автори.*

ISBN 978-617-8171-03-2

© КНУБА, 2024

5. Кальниш В. В. Причини наявності і особливості проявів негативного професійного відбору. *Військово-профілактична медицина*. 2021. № 3. Т. 2. URL: [https://doi.org/10.46847/ujmm.2021.3\(2\)-030](https://doi.org/10.46847/ujmm.2021.3(2)-030) (дата звернення: 05.11.2023).

6. Ігнатович О. Психолого-педагогічні технології відбору учнівської молоді до вищих педагогічних навчальних закладів. *Znanstvena misel journal*. 2018. № 14. С. 42–46. URL: [http://www.znanstvena-journal.com/wp-content/uploads/2020/10/Znanstvena\\_misel\\_№14\\_vol\\_2\\_2018.pdf#page=42](http://www.znanstvena-journal.com/wp-content/uploads/2020/10/Znanstvena_misel_№14_vol_2_2018.pdf#page=42) (дата звернення: 06.11.2023).

**УДК 37.01:378**

*Красильник Юрій Семенович,*

*кандидат педагогічних наук, доцент,*

*доцент кафедри професійної освіти*

*Київського національного університету будівництва і архітектури;*

*Луценко Олександр Петрович,*

*здобувач вищої освіти академічної групи ПНК-21*

*Київського національного університету будівництва і архітектури*

## **ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ**

*Актуальність теми.* Цифрові технології у професійному відборі є важливим елементом сучасного ринку праці. Завдяки широкому застосуванню аналітики даних, штучного інтелекту та машинного навчання в процесах рекрутингу, компанії отримують можливість швидше та ефективніше знаходити висококваліфікованих кандидатів. Актуальність нашого дослідження полягає в необхідності вдосконалення інструментів професійного відбору в умовах швидкої технологічної трансформації ринку праці. Цифрові інструменти дозволяють автоматизувати ряд завдань, таких як перегляд резюме, аналіз навичок та оцінка потенційних кандидатів, що полегшує роботу рекрутерів і дозволяє їм зосередитися на стратегічних аспектах відбору та розвитку персоналу.

*Об'єкт дослідження* є використання цифрових технологій в професійному відборі персоналу, вивчення та аналіз методів, інструментів і технологій, які використовуються в процесах рекрутингу й підбору кадрів з використанням цифрових засобів. *Предмет дослідження* – процеси та методи використання цифрових технологій в професійному відборі персоналу, які включають в себе аналіз впровадження штучного інтелекту, машинного навчання, автоматизованих систем обробки даних та інших інноваційних інструментів для оптимізації процесів рекрутингу, оцінки кандидатів і управління персоналом.

*Метою дослідження* є аналіз сучасних тенденцій використання цифрових технологій у сфері відбору й вивчення їхнього впливу на ефективність процесів рекрутингу та управління персоналом.

*Обговорення результатів дослідження.* В умовах повномасштабної війни, професійний відбір спеціалістів невіддільно пов'язаний з численними та складними проблемами. Однією з основних проблем є недостатня підготовка кадрів до наслідків економічної невизначеності та непередбачуваності ситуації. Рекрутерам завжди необхідно бути готовими розвивати та вдосконалювати канали пошуку кандидатів, приваблювати їх, навіть у складних економічних умовах, і ефективно управляти відбором працівників. Це вимагає від компаній розробки стратегій та планів найму персоналу, спрямованих на уникнення проблеми випадкових економічних коливань. Економічна невизначеність може призвести як до необхідності розширення штату, так і до звільнення персоналу в залежності від економічних змін. У таких умовах професійні рекрутери повинні швидко реагувати на економічні зміни, а стратегічне управління професійним відбором є важливим елементом успішного управління персоналом [1].

*Сучасні методи професійного відбору.* Перш за все, – це використання цифрових технологій у рекрутингу. Цифрові інструменти можуть значно полегшити процес знаходження і відбору кандидатів. Однією з вагомих переваг є можливість проведення віртуальних інтерв'ю і тестувань через

віддалені технології, що зменшує ризик для рекрутерів й кандидатів, особливо у небезпечних регіонах. Цифрові технології також забезпечують зручний доступ до баз даних та платформ для взаємодії з потенційними кандидатами, що робить відбір більш ефективним і динамічним.

При аналізі провідних платформ цифровізації рекрутингу, таких як *Bullhorn, Recruitnow, Minggo, Jobdigger, WorkN, Harver, OnRecruit*, можна визначити, що ключовими технологічними рішеннями, які вони використовують, є штучний інтелект, чатботи, гейміфікація, а також додана (AR) та віртуальна (VR) реальності [2]. Наведемо приклади таких технологій:

– *штучний інтелект (ШІ)*. Існують різноманітні інструменти ШІ, які автоматизують процес пошуку джерел для відбору кандидатів і одночасно формують обширну базу потенційних працівників. Ця технологія дозволяє сканувати вираз обличчя кандидата і надавати інформацію для оцінювання особистісних характеристик майбутнього працівника [3];

– провадження *чат-ботів* у сфері рекрутингу стало результатом автоматизації комунікації з кандидатами через текстовий чат, який працює цілодобово. Зручність використання полягає у легкій інтеграції з різними сервісами та програмами, що дозволяє чат-ботам виконувати різноманітні завдання, такі як назначення співбесід, відстеження подій, аналіз даних тощо. Дослідження Academy innovate HR (AIHR) виділяє дві основні категорії чат-ботів у рекрутингу: когнітивні – призначені для виконання складних завдань та здатні розуміти природний людський діалог за допомогою штучного інтелекту, і чат-боти – на основі правил, які спрощують автоматизацію процесу добору персоналу та планування співбесід [4];

– *віртуальна та доповнена реальність*, використовуються для емуляції різноманітних сценаріїв не лише у процесі рекрутингу, але і для навчання та інших аспектів управління персоналом. Віртуальна реальність може надати можливість відтворити реальне робоче оточення чи створити практичні ситуації та квести, які ілюструють різноманітні аспекти майбутньої спеціалізації без можливих ризиків та загроз [5].

Отже, сучасні методи рекрутингу, такі як чат-боти, штучний інтелект (ШІ) та віртуальна реальність, стають ключовими інноваціями в сфері управління персоналом. Чат-боти забезпечують ефективну взаємодію та комунікацію з кандидатами, ШІ автоматизує процеси відбору, а віртуальна реальність дозволяє емулювати реальні сценарії та навчальні середовища. Ці технології сприяють покращенню ефективності рекрутингу, збільшенню залученості кандидатів та забезпеченню інноваційного підходу до управління персоналом.

*Цифрова трансформація.* Цифрова трансформація є ключовим аспектом у сфері підбору персоналу. Особливо розширюються можливості використання аналітики даних у військовому рекрутингу. Аналіз великих обсягів інформації допомагає визначати ключові компетенції та характеристики кандидатів. Сучасні технології дозволяють використовувати віртуальну реальність та симуляції для тренування військових кадрів. Це надає можливість емулювати в реальному часі різні сценарії і стресові ситуації, що відбирають кандидатів, які краще адаптуються до воєнних умов [6]. Тому інтеграція цифрових комунікаційних засобів і платформ дозволяє забезпечити швидкий та ефективний обмін інформацією між рекрутерами, командами та військовими підрозділами, підвищуючи реагування на поточні ситуації. Технології цифрової трансформації сприяють забезпеченню безпеки й захисту конфіденційної інформації під час рекрутингу та управління персоналом в умовах війни. Шифрування даних та інші кіберзаходи дозволяють уникати загроз кібербезпеки й зберігати конфіденційні дані в безпеці [7].

Таким чином, цифрові технології відіграють важливу роль у сучасних процесах професійного відбору персоналу. Ці технології, такі як штучний інтелект, чат-боти та віртуальна реальність, вносять суттєві покращення у всі етапи цього процесу, від пошуку кандидатів до їхнього тренування. Штучний інтелект та алгоритми аналітики допомагають рекрутерам ефективно відбирати кандидатів, враховуючи відповідні критерії. Чат-боти спрощують комунікацію та взаємодію з кандидатами, забезпечуючи швидкий і

цілодобовий доступ. Віртуальна реальність стає потужним інструментом для тренування та оцінки навичок. Цифрові технології відкривають нові горизонти у професійному відборі, забезпечуючи більш ефективний, точний та інноваційний підхід до формування й управління цим процесом. Використання таких технологій дозволить організаціям поєднувати як традиційні, так і інноваційні методи, підвищити якість та швидкість процесу відбору персоналу в сучасному, динамічному ринковому середовищі.

### **Список використаних джерел**

1. Miller M. Talent Magnet: How to Attract and Keep the Best People. Окленд (Каліфорнія): Berrett-Koehler Publishers 2018. 144 с. URL: [https://books.google.com.ua/books/about/Talent\\_Magnet.html?id=E504DwAAQB-AJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ua/books/about/Talent_Magnet.html?id=E504DwAAQB-AJ&redir_esc=y) (дата звернення: 9.11 2023).

2. ODUM. Staffing & Recruitment Digital Ecosystem 2020. URL: <https://www.odum.digital/en/ecosystem/staffing-recruitment-digital-ecosystem/> (дата звернення: 14.11.2023).

3. Using ChatGPT for recruitment and what experts think about it. TheTalentGames. 2023. URL: <https://thetalentgames.com/using-chatgpt-for-recruitment/> (дата звернення: 6.11 2023).

4. Manolov N. (2021). ChatGPT for Recruiting: 15 Practical Prompts You Can Use Right Away. AIHR. URL: <https://www.aihr.com/blog/chatgpt-for-recruiting/> (дата звернення: 8.11 2023).

5. Osborne P. Emerging VR & AR in recruitment – the simulation process. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/recruitment-onboarding/emerging-vr-ar-in-recruitment-the-simulation-process/> (дата звернення: 12.11 2023).

6. Unruh G., Kiron D. Digital Transformation On Purpose. MIT Sloan Management Review, 6th November 2017. URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/digital-transformation-on-purpose> (дата звернення: 15.11 2023).

7. Trivedi A. Pillai L. HR: digital transformation. *Advances and Applications in Mathematical Sciences*. 2020.Vol.20, Is.2, p. 261–267. URL:

[https://www.mililink.com/upload/article/227812171aams\\_vol\\_202\\_dec\\_2020\\_a7\\_p261-267-c10-22-\\_apoorva\\_trivedi\\_and\\_lalitha\\_pillai.pdf](https://www.mililink.com/upload/article/227812171aams_vol_202_dec_2020_a7_p261-267-c10-22-_apoorva_trivedi_and_lalitha_pillai.pdf) (дата звернення: 9.11 2023).

**УДК 37.01:378**

***Красильник Юрій Семенович,**  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри професійної освіти  
Київського національного університету будівництва і архітектури;  
**Науменко Сергій Васильович,**  
здобувач вищої освіти академічної групи ПНБ-22  
Київського національного університету будівництва і архітектури*

**ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ  
«ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА (БУДІВНИЦТВО ТА ЗВАРЮВАННЯ)»  
В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

*Актуальність дослідження.* Дослідження особливостей педагогічного спілкування здобувачів вищої освіти за освітньою програмою «Професійна освіта (Будівництво та зварювання)» є вкрай актуальним у контексті різкого зростання використання дистанційного навчання в сучасному освітньому процесі, викликаного обставинами широкомасштабного вторгнення рф в Україну, пандемією COVID-19 та інформаційно-технологічним розмахом. В наслідок того, що дистанційне навчання стало невід’ємною частиною освітнього процесу, трансформація педагогічного спілкування набуває особливої ваги для забезпечення його ефективності. Навчання за освітньою програмою «Професійна освіта (Будівництво та зварювання)» в означених умовах потребує оновлення освітньо-комунікативних підходів та технологій. Вивчення та врахування в освітній практиці того, які аспекти педагогічного спілкування у дистанційному форматі є ключовими для успішного засвоєння

<i>Корчова Галина Леонідівна, Почка Костянтин Іванович</i> PERSONALIZED LEARNING AS A SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PROBLEM IN VOCATIONAL EDUCATION .....	179
<i>Корчова Галина Леонідівна, Чулінда Людмила Іванівна</i> BASIC PRINCIPLES OF PERSONALIZED LEARNING IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING .....	186
<i>Коханець Анна Сергіївна, Телебенєва Єва Олександрівна</i> ОСОБЛИВОСТІ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ .....	190
<i>Красильник Юрій Семенович Бондарук Богдан Юрійович</i> ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ «ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА(БУДІВНИЦТВО ТА ЗВАРЮВАННЯ)».....	195
<i>Красильник Юрій Семенович, Бородін Андрій Олексійович,</i> ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ВИБІР ПРОФЕСІЇ .....	201
<i>Красильник Юрій Семенович, Джуєс Максим Сергійович</i> ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ .....	204
<i>Красильник Юрій Семенович Кохан Вікторія Русланівна</i> ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ .....	210
<i>Красильник Юрій Семенович, Луценко Олександр Петрович</i> ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ .....	215
<i>Красильник Юрій Семенович, Науменко Сергій Васильович</i> ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ «ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА (БУДІВНИЦТВО ТА ЗВАРЮВАННЯ)» В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ .....	221
<i>Красильник Юрій Семенович, Неженець Дарія Ігорівна</i> ПЕДАГОГІКА ТАНЦЮ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ .....	229

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ  
В КОНТЕКСТІ  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВИБОРУ УКРАЇНИ

Збірник матеріалів

VI Міжнародної конференції

(Київ, 16 листопада 2023 року)

Підписано до друку 04.01.2024 р.

Видавець ФОП Ямчинський О.В.

03150, Київ, вул. Васильківська, 32

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єкта видавничої справи ДК № 6554 від 26.12.2018 р.

Формат 60×84/16. Наклад 100 пр. Ум. друк. арк. 36,8. Зам. № 05-8.

Виготовлювач ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ»

03150, Київ, вул. Васильківська, 32

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єкта видавничої справи ДК № 4131 від 04.08.2011 р.