



АСОЦІАЦІЯ
АМБАСАДРОК
УКРАЇНИ

Skills4Recovery

ІНСТРУМЕНТИ МОДЕЛЮВАННЯ СПІВБЕСІД

Інструменти моделювання співбесід для різних цільових груп жінок з урахуванням персоналізованих та гендерно орієнтованих послуг із працевлаштування



Співфінансується
Європейським Союзом



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK

Виконавець

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Проект «Участь жінок на ринку праці: персоналізовані та гендерно орієнтовані послуги з працевлаштування» впроваджується ГО «Асоціація Амбасадорок України» за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).

Інструменти моделювання співбесід для різних цільових груп жінок з урахуванням персоналізованих та гендерно орієнтованих послуг із працевлаштування

Інструменти дадуть змогу надавачам послуг персоналізувати кар'єрне консультування під унікальний контекст, потреби та цілі клієнток; розвивати практичні навички проходження співбесід у безпечному середовищі перед реальним застосуванням; знижувати психологічні бар'єри через експериментування та позитивного досвіду.

ЕКСПЕРТНА ГРУПА:

Злата Тягунова

Альона Федько

Олена Кашель

Зміст цього посібника є винятковою відповідальністю його авторів та не може в жодному разі сприйматися як такий, що відображає погляди членів Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery.

Жодна частина цього посібника не може бути відтворена або поширена в будь-якій формі та різними засобами: електронними, механічними, фотокопіювальними чи іншими, без дозволу ГО «Асоціація Амбасадорок України» з попереднім письмовим зверненням на електронну адресу організації.

ЗМІСТ

1. ВСТУП	4
2. ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ	6
3. БЛОК 1. МЕХАНІЗМ НАПРАВЛЕННЯ КЛІЄНТОК НА СИМУЛЯТОР СПІВБЕСІД	8
4. БЛОК 2. ІНСТРУМЕНТИ СИМУЛЯЦІЇ СПІВБЕСІД ДЛЯ РІЗНИХ ЦІЛЬОВИХ ГРУП ЖІНОК	11
5. МЕТОДОЛОГІЯ ТА СТРУКТУРА ІНСТРУМЕНТІВ	12
Частина 1. Молоді жінки (18–30 років)	13
Сценарій 1.1. Зварювальниця	13
Сценарій 1.2. Оператор/-ка сільськогосподарського дрона	16
Сценарій 1.3. Адміністратор/-ка (зі спеціалізацією в медичному центрі)	18
Частина 2. Жінки після декретної відпустки	21
Сценарій 2.1. Спеціаліст/-ка з логістики	21
Сценарій 2.2. Агроном/-ка / ландшафтний/-на менеджер/-ка	24
Сценарій 2.3. Спеціаліст/-ка з реабілітації / масажист/-ка	26
Частина 3. Жінки 50+ (50–60 років)	29
Сценарій 3.1. Електрик/-иня (зі спеціалізацією промислова електрика)	29
Сценарій 3.2. Водій/-ка автонавантажувача	31
Сценарій 3.3. Спеціаліст/-ка з хімічного та бактеріологічного аналізу	34

Частина 4. ВПО / особи, що пережили війну	37
Сценарій 4.1. Майстер/-иня діагностики електронного обладнання автомобілів	37
Сценарій 4.2. Водій/-ка сільськогосподарських машин / тракторист/-ка	39
Сценарій 4.3. Масажист/-ка / спеціаліст/-ка з реабілітації	42
Частина 5. Жінки, що входять у нетрадиційні сфери	45
Сценарій 5.1. Водійка вантажного транспорту (кат. СЕ)	45
Сценарій 5.2. Програмістка / BACK-END розробниця	48
Сценарій 5.3. Майстер/-иня з ремонту та обслуговування будівель	51
6. ДОДАТОК А. ЗАГАЛЬНИЙ ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ (розширений)	55
7. ДОДАТОК Б. ЧЕК-ЛИСТ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ	56
8. ДОДАТОК В. ДІАЛОГИ ДЛЯ ВІДПРАЦЮВАННЯ РОЗМОВИ ПРО ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ	57

1. ВСТУП

Сучасний ринок праці характеризується високим рівнем динамічності, невизначеності та зростаючими вимогами до компетентностей шукачів роботи. У цих умовах особливої актуальності набуває розвиток практичних навичок проходження співбесіди як ключового етапу працевлаштування.

Для клієнтів фахівців/-чинь у сфері кар'єрного консультування співбесіда часто є ситуацією підвищеного психологічного навантаження, що супроводжується невпевненістю, страхом помилки, низьким рівнем самопрезентації та недостатнім розумінням очікувань роботодавців. Це зі свого боку знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці.

У цьому контексті інструменти симуляції співбесід є ефективним засобом розвитку практичних навичок клієнток-жінок у безпечному навчальному середовищі та дають змогу фахівцям/-чиням у сфері кар'єрного консультування підвищити якість надання послуг з працевлаштування.

Мета посібника полягає в забезпеченні фахівців/-чинь у сфері кар'єрного консультування інструментами для організації та проведення симуляцій співбесід з клієнтками-жінками щодо підвищення їхньої готовності до працевлаштування.

Цілі застосування інструментів симуляції співбесід:

- підвищення рівня практичної підготовки клієнток-жінок до проходження співбесіди;
- формування навичок ефективної самопрезентації;
- розвиток м'яких навичок (soft skills), потрібних для успішного працевлаштування;
- зниження рівня тривожності та психологічних бар'єрів у клієнток-жінок;
- формування розуміння очікувань роботодавців і логіки оцінювання кандидаток;
- адаптація клієнтів до різних форматів співбесід (поведінкових, технічних, стресових).

Інструментарій симуляції співбесід спрямований на вирішення таких завдань:

- ▣ Надання структурованих сценаріїв симуляцій співбесід для різних цільових груп жінок.
- ▣ Формування в клієнток здатності відповідати на типові та складні питання роботодавців.

- ▣ Розвиток навичок аналізу власного досвіду, сильних сторін і зон розвитку.
- ▣ Використання симуляцій як інструменту індивідуальної та групової роботи з клієнтками.
- ▣ Створення умов для безпечного відпрацювання помилок та отримання зворотного зв'язку.
- ▣ Використання сценаріїв з урахуванням віку, досвіду, життєвих обставин і бар'єрів клієнток-жінок.

Інструменти моделювання співбесід для різних цільових груп жінок з урахуванням персоналізованих та гендерно орієнтованих послуг із працевлаштування базуються на принципах:

- практичної орієнтованості;
- клієнтоцентричності;
- недискримінаційного підходу;
- навчання через досвід;
- розвитку через рефлексію та зворотний зв'язок.

2. ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

СКОРОЧЕННЯ	ЗНАЧЕННЯ
1С	Програмна система автоматизації обліку та бізнес-процесів
ААС	Атомно-абсорбційна спектрометрія – метод аналізу важких металів
БПЛА	Безпілотний літальний апарат (дрон)
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ДСТУ	Державний стандарт України
ЕБУ	Електронний блок управління (двигуном або іншими системами авто)
ЗПО	Заклад професійної освіти
МСБ	Малий та середній бізнес
МТЗ-82	Універсальний колісний трактор тягового класу 1.4 виробництва Мінського тракторного заводу
СПУ	Сівалки пневматичні універсальні – сільськогосподарські машини, призначені для точного висіву зернових і дрібнонасіненних культур із одночасним внесенням добрив
ТО	Технічне обслуговування
ХТЗ-17221	Колісний сільськогосподарський трактор тягового класу 3–4 виробництва Харківського тракторного заводу
ABS	Anti-lock Braking System – антиблокувальна система гальм
ADAS	Advanced Driver Assistance Systems – системи розширеної допомоги водієві
CAD	Computer-Aided Design – автоматизоване проектування (напр., AutoCAD)
CAN	Controller Area Network – протокол зв'язку між електронними блоками автомобіля
CE	Категорія водійського посвідчення (вантажні автомобілі з причепом понад 750 кг)
CS	Computer Science (формальна освіта у сфері комп'ютерних наук)
СТО	Chief Technology Officer (технічний директор компанії, відповідальний за технологічну стратегію)

GPS	Global Positioning System – глобальна система позиціонування
HR	Human Resources (управління персоналом; HR-менеджер – фахівець з підбору та розвитку персоналу)
ISO	Міжнародна організація зі стандартизації (International Organization for Standardization)
IT	Information Technology (галузь, що охоплює розробку, впровадження та підтримку інформаційних систем і програмного забезпечення)
KPI	Key Performance Indicators – ключові показники ефективності
MAG	Metal Active Gas – зварювання в середовищі активного газу
MIG	Metal Inert Gas – зварювання в середовищі інертного газу
NDVI	Normalized Difference Vegetation Index – нормалізований різницевий індекс рослинності (супутниковий і дронний моніторинг посівів)
NPK	Nitrogen, Phosphorus, Potassium – азот, фосфор, калій (основні макроеlementи ґрунту)
OBD-II	On-Board Diagnostics II – система бортової діагностики другого покоління
Oracle SCM	Oracle Supply Chain Management (система управління ланцюгами постачання)
pH	Potential Hydrogenii – показник кислотності / лужності ґрунту або розчину
SAP MM	SAP Materials Management – модуль управління матеріалами в системі SAP
SCM	Supply Chain Management – управління ланцюгом постачання
STAR	Situation, Task, Action, Result – структура відповіді на поведінкові питання співбесіди (Ситуація – Завдання – Дія – Результат)
TIG	Tungsten Inert Gas – аргондугове зварювання вольфрамовим електродом

3. БЛОК 1. МЕХАНІЗМ НАПРАВЛЕННЯ КЛІЄНТОК НА СИМУЛЯТОР СПІВБЕСІД

1. ПОСТАВТЕ 3 ЗАПИТАННЯ ПІД ЧАС РОБОТИ З КЛІЄНТКОЮ

Хоча б одна відповідь «ТАК» – рекомендуйте симулятор:

Запитання	«Так» – сигнал для направлення
Ви вже проходили співбесіди після останнього місця роботи?	<i>Є досвід – є що аналізувати та вдосконалювати</i>
Ви відчуваєте тривогу або невпевненість перед співбесідою?	<i>Прямий запит на підготовку</i>
Ви повертаєтесь після тривалої перерви або входите в нову галузь?	<i>Потрібна адаптація самопрезентації</i>

2. ВИЗНАЧИТИ ЦІЛЬОВУ ГРУПУ КЛІЄНТКИ

Оберіть одну групу – вона визначає набір сценаріїв:

Молоді жінки (18–30)	Сценарії 1.1, 1.2, 1.3
Після декретної відпустки	Сценарії 2.1, 2.2, 2.3
Жінки 50+	Сценарії 3.1, 3.2, 3.3
ВПО / після травматичного досвіду	Сценарії 4.1, 4.2, 4.3
Жінки, які переходять у нетипові сфери	Сценарії 5.1, 5.2, 5.3
<i>Якщо клієнтка входить у кілька груп, то орієнтуйтеся на найсильніший бар'єр</i>	

3. ОБРАТИ СЦЕНАРІЙ ПІД ВАКАНСІЮ

Зіставте вакансію клієнтки із переліком:

Галузь вакансії	Сценарій
Зварювання / будівництво	1.1 або 3.1
Транспорт і логістика	2.1 або 3.2
Сільське господарство	1.2, 2.2, 4.2
Сфера послуг / адміністрація	1.3 або 2.3
Нетрадиційна галузь	5.1, 5.2 або 5.3
<i>Вакансія ще не обрана, тоді підбирайте сценарій лише за цільовою групою</i>	

4. ПОЯСНИТИ КЛІЄНТЦІ (2–3 ХВ)

Скажіть: «Наразі спробуємо коротку рольову вправу; це не тест і не оцінювання. Ви відповідатимете на запитання, як на реальній співбесіді. Після цього разом подивимось, що вийшло добре, а що можна підсилити»

НЕ кажіть	Кажіть натомість
Зараз я перевірю, чи вмієте ви	<i>Подивимось разом, що вже є і що можна підсилити</i>
Спробуйте відповісти правильно	<i>Тут немає правильних і неправильних відповідей</i>
Це обов'язково	<i>Це добровільно – скажіть, якщо не готові</i>

5. ПРОВЕСТИ СЕСІЮ (20–45 ХВ)

Структура одного блоку:

5 хв	<i>Прочитайте ситуацію вголос</i>
2 хв	<i>Дайте клієнтці час ввійти в роль (без підказок)</i>
10 хв	<i>Поставте 3–5 запитань зі сценарію</i>
3 хв	<i>Дерольнг: «Ми виходимо з вправи. Як ти зараз?»</i>
5 хв	<i>Зворотний зв'язок: спочатку самооцінка клієнтки – потім ваш коментар</i>

6. ЗАФІКСУВАТИ ТА СПЛАНУВАТИ НАСТУПНИЙ КРОК

Після сесії обов'язково:

- *Заповніть шаблон зворотного зв'язку разом із клієнткою*
- *Узгодьте наступний крок: ще одна сесія / самостійна практика / реальна співбесіда*
- *Зафіксуйте в картці: пройдений сценарій, оцінювання впевненості (1–10)*

КОЛИ НЕ НАПРАВЛЯТИ (або відкласти направлення)

Ситуація	Що зробити натомість
Клієнтка в явному психоемоційному дистресі (плаче, не може говорити)	<i>Спочатку – психологічна підтримка. Симулятор лише після стабілізації стану</i>

Категорична відмова від рольової гри (соромно, це не для мене)	<i>Не наполягати. Запропонуйте переглянути сценарну картку разом, без рольової гри</i>
Клієнтка не має жодного уявлення про вакансію або галузь	<i>Спочатку ознайомити з професією, потім – симулятор</i>
Мовний бар'єр або труднощі із читанням	<i>Усний варіант: ви зачитуєте запитання – клієнтка відповідає без картки</i>
Гостре горе або нещодавня травматична подія	<i>Направте до психолога. Зафіксуйте для повернення до інструменту пізніше</i>

ТРИ ФРАЗИ, ЯКІ ЗАВЖДИ ПРАЦЮЮТЬ (для будь-якої клієнтки)

Перед симуляцією	<i>Це не перевірка, це репетиція. Тут немає правильних і неправильних відповідей</i>
Якщо клієнтка замовкла і не знає, що відповісти	<i>Згадайте один момент на роботі або в житті, коли вам вдалось...</i>
Після симуляції, завжди	<i>Що ви забираєте з цієї вправи? Назвіть один конкретний момент</i>

ЧАС СЕСІЇ: 20 – 30 хв мінімум | 45 – 60 хв повний цикл

ФОРМАТ: індивідуально або мала група (4–6 осіб)

4. БЛОК 2. ІНСТРУМЕНТИ СИМУЛЯЦІЇ СПІВБЕСІД ДЛЯ РІЗНИХ ЦІЛЮВИХ ГРУП ЖІНОК

ЦІЛЮВІ ГРУПИ
Молоді жінки (18–30 років) <i>Сценарії 1.1 – 1.3</i>
Жінки після декретної відпустки <i>Сценарії 2.1 – 2.3</i>
Жінки 50+ <i>Сценарії 3.1 – 3.3</i>
ВПО / особи, що пережили війну <i>Сценарії 4.1 – 4.3</i>
Жінки, які переходять у нетипові сфери <i>Сценарії 5.1 – 5.3</i>

5. МЕТОДОЛОГІЯ ТА СТРУКТУРА ІНСТРУМЕНТІВ

ПРИЗНАЧЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ

Цей комплект призначений для фахівців/-чинь у сфері кар'єрного консультування та управління персоналом, що надають послуги з працевлаштування жінкам. Інструменти дають змогу моделювати реальні співбесіди в умовно чоловічих професіях, розвивати м'які навички, впевненість і готовність до ринку праці.

СТРУКТУРА КОЖНОГО СЦЕНАРІЮ

Елемент	Зміст
Контекст ситуації	Опис компанії, вакансії, обставини співбесіди
Картка кандидатки	Ім'я, вік, досвід, бар'єри, ресурси для учасниці рольової гри
Картка інтерв'юера	Позиція, установки, типова поведінка для фасилітатора/-ки або іншої учасниці
Запитання та модельні відповіді	5 ключових запитань: яку навичку тестує + зразок сильної відповіді + коучингова нотатка
М'які навички у фокусі	Перелік навичок, які відпрацьовуються в сценарії
Нотатки фасилітатора/-ки	Практичні рекомендації щодо проведення симуляції
Шаблон зворотного зв'язку	Форма для оцінювання та рефлексії після вправи

КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ РОБОТИ З ІНСТРУМЕНТАМИ

- Психологічна безпека передусім. Перед початком встановіть правила безпечного простору: «тут не буває неправильних відповідей, ми всі вчимося».
- Рольова гра, а не оцінювання. Симуляція є інструментом навчання, а не перевіркою компетентності.
- Де-ролінг після кожного сценарію. Обов'язково вийдіть із ролей, запитавши: «Як ти себе відчуваєш зараз не в ролі персонажу?»
- Адаптуйте матеріали під групу. Сценарії є базою для адаптації; змінюйте імена, деталі, рівень складності запитань відповідно до готовності групи.
- Фіксуйте зворотний зв'язок одразу. Заповнюйте шаблон упродовж 5 хвилин після симуляції, доки враження свіжі.

ЧАСТИНА 1. МОЛОДІ ЖІНКИ (18–30 РОКІВ)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ І КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ

Типові бар'єри	Ресурси та сильні сторони
• Невпевненість у власній компетентності («синдром самозванця») • Відсутність галузевого досвіду та мережі контактів • Страх гендерної дискримінації в «чоловічих» секторах • Тиск соціальних очікувань щодо «жіночих» професій	• Цифрова грамотність і швидке навчання • Енергія, гнучкість, відкритість до нового • Відсутність «застарілих» звичок роботи • Мотивація до змін і розвитку

СЦЕНАРІЙ 1.1: ЗВАРЮВАЛЬНИЦЯ

Сектор: Будівництво

Цільова група: молоді жінки (18–30 років)

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Будівельна компанія «МеталБуд» оголосила набір зварювальників/-ць на великий інфраструктурний об'єкт (відновлення мосту). Компанія відкрита до найму жінок, проте HR-менеджер/-ка ще не має досвіду співбесід із жінками на цю посаду. Оклад – вище середнього щодо ринку; передбачено навчання на виробництві. Кандидатка щойно закінчила короткий курс зварювання при профтехучилищі.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Оксана, 22 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Дмитро, HR-менеджер
Освіта: ЗПО, курс зварювання Досвід: стажування 2 місяці на місцевому підприємстві МСБ Ситуація: шукає першу офіційну роботу за спеціальністю Страх: «Мене не сприймуть серйозно, бо я жінка й молода» Ресурс: висока точність роботи, шви високої якості, уважність та відповідальність	Роль: HR-менеджер, має 5 років досвіду, вперше проводить співбесіду із жінкою на цю посаду Установка: скептичний щодо фізичних можливостей, але відкритий до аргументів Поведінка: ставить уточнювальні запитання, виглядає трохи здивованим Завдання інтерв'юера: поставити всі 5 запитань природно, без агресії

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Розкажіть про себе, і чому Вас зацікавила ця вакансія»	Самопрезентація, впевненість	Я закінчила профтех за спеціальністю слюсар-механік, після чого пройшла курс зварювання. Під час стажування на підприємстві я зварювала металоконструкції та зрозуміла, що хочу розвиватись саме в цьому напрямі. Мене приваблює ваша вакансія тому, що це реальний об'єкт, реальна відповідальність і можливість навчатись у досвідчених майстрів	Тренуйте короткий чіткий вступ (30–60 с). Зверніть увагу на мову тіла: прямий зоровий контакт, відкрита поза
2.	«Ця робота фізично важка. Як Ви впораєтесь?»	Стресостійкість, самоефективність	Я усвідомлюю, що зварювання вимагає витривалості. Під час курсу та стажування я працювала в незручних позах і в процесі тривалої концентрації – і впоралась. Я регулярно займаюсь фізичною активністю та цілеспрямовано готуюсь до цієї роботи фізично. Фізична сила – питання тренування, а точність і уважність у мене вже є	Не вибачатись і не захищатись. Вести від сильної позиції, підкріплюючи конкретними прикладами
3.	«У нас суто чоловічий колектив. Як ви почуватиметесь?»	Адаптивність, соціальні навички	Я працювала серед чоловіків під час стажування і не відчувала принципової різниці – коли фокусуєшся на роботі та проявляєш компетентність, команда це бачить. Я не очікую особливого ставлення – тільки рівного й поважного, як до будь-якого фахівця	Це потенційно дискримінаційне запитання. Навчіть кандидатку відповідати без агресії, але без зайвої м'якості
4.	«Що Вам складно дається в зварюванні?»	Самоусвідомлення, чесність	У мене ще недостатньо досвіду роботи з різними типами зварювання, зокрема аргондуговим. Я це усвідомлюю й саме тому шукаю місце, де є можливість навчатись. У мене є сильна теоретична база та бажання вдосконалюватись щодня	Слабкість має бути реальною, але не критичною. Обов'язково – план її подолання

5.	«Де Ви бачите себе через 3 роки?»	Цілеспрямованість, мотивація	Через 3 роки я хочу мати кваліфікацію зварювальниці 4-го або 5-го розряду, освоїти аргонодугове та MIG/MAG зварювання й стати частиною команди на великих відновлювальних проєктах. Я розумію, що це вимагає часу й наполегливості, і я готова до цього	Мета має бути конкретна й реалістична, але амбітна. Уникайте відповідей на кшталт «не знаю» або «просто хочу добре працювати»
----	-----------------------------------	------------------------------	---	---

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 1.1

- Самопрезентація та впевненість
- Стресостійкість і робота зі стереотипами
- Самоефективність (віра у власні можливості)
- Цілеспрямованість і планування розвитку
- Адаптивність у новому середовищі

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед початком: попросіть кандидатку описати одне своє реальне технічне досягнення. Це «заземлює» впевненість.
- Якщо кандидатка починає вибачатись або применшувати свій досвід – зупиніть симуляцію, зробіть рефреймінг і продовжіть.
- Запитання № 3 є навмисне провокаційним. Обговоріть після симуляції: чи є воно законним? (В Україні – на межі). Як на нього реагувати?
- Зверніть увагу на невербаліку: більшість бар'єрів у молодих жінок видно в позі й голосі, а не в словах.

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

О СЦЕНАРІЙ 1.2: ОПЕРАТОР/-КА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ДРОНА

Сектор: Сільське господарство

Цільова група: молоді жінки (18–30 років)

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Агрохолдинг «УкрАгроТех» набирає операторів/-ок дронів для проведення аерофотозйомки та обприскування полів. Компанія активно впроваджує технології точного землеробства. Є внутрішнє навчання 2 тижні. Кандидатка пройшла курс пілотування БПЛА (50 год.), має посвідчення оператора, але без досвіду роботи в агросекторі.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Діана, 25 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Сергій, агроном, керівник відділу
Освіта: бакалавр географії, курс пілотування БПЛА Досвід: аматорська аерофотозйомка, 10 вильотів самостійно Страх: «Я не знаю агрономію, тому мене не візьмуть» Ресурс: просторове мислення, уважність, досвід GIS-систем	Роль: агроном-практик, технічно грамотний, орієнтований на результат Установка: хоче перевірити технічну точність і відповідальність Поведінка: ставить конкретні ситуативні запитання, уважно слухає

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Що Ви знаєте про застосування БПЛА в агросекторі?»	Мотивація та готовність до навчання	БПЛА в агросекторі використовують для аерофотозйомки та картування полів, моніторингу стану посівів у інфрачервоному спектрі, точного обприскування та підрахунку рослин. Я знайома з цими напрямками теоретично та бажаю застосувати свої навички пілотування саме тут, де є конкретний вимірюваний результат	Навіть без агродосвіду – демонструйте допитливість. Перед співбесідою вивчіть 3–4 конкретних приклади застосування дронів у Вашому регіоні
2.	«Що Ви зробите, якщо дрон почне втрачати висоту над полем з посівами?»	Прийняття рішень у стані стресу, технічна відповідальність	Насамперед перейду на ручне керування та спробую знайти безпечне місце для посадки, мінімізуючи ризик пошкодження посівів і дрона. Одночасно повідомлю керівника. Після посадки проведу огляд і діагностику. Якщо це повторюється – наземна перевірка перед наступним вильотом	Протоколи безпеки є ключовими. Покажіть, що безпека й мінімізація збитків є пріоритетом

3.	«Опишіть ситуацію, коли Ви припустились помилки та виправили її»	Самоусвідомлення, відповідальність	Під час одного з тренувальних вильотів я неправильно розрахувала маршрут і дрон пройшов частину поля двічі. Я одразу зафіксувала помилку, перерахувала маршрут і повідомила інструктора. Це навчило мене завжди перевіряти маршрут двічі перед вильотом	Не вибачатись надмірно. Структура: ситуація → помилка → що зробила → що засвоїла
4.	«Як Ви впораєтесь з роботою в полі в спеку або дощ?»	Стресостійкість, практичність	Я розумію, що польова робота вимагає витривалості. Я звикла до тривалої роботи на відкритому повітрі під час географічних експедицій. Спека – це питання правильного одягу та режиму гідратації. Дощ і вітер – питання протоколу: в погодні вікна ми не літаємо, я буду дотримуватись регламентів	Покажіть реалістичне розуміння умов праці – без ідеалізації та без скарг
5.	«Чому Ви обрали саме агросектор, а не, наприклад, комерційну зйомку?»	Мотивація, усвідомленість вибору	Агросектор нині один із найважливіших для відновлення України. Тут результат роботи оператора дрона прямо впливає на врожай і дохід фермера. Мені важлива відчутна користь від того, що я роблю, і ваша компанія, судячи з масштабу, дає таку змогу	Мотивація має бути щира й конкретна. Уникайте загальних фраз на кшталт «люблю природу»

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 1.2

- Технічна впевненість у незнайомому галузевому контексті
- Прийняття рішень під тиском
- Відповідальність і протоколи безпеки
- Усвідомлений вибір сектору зайнятості

НОТАТКИ ФАСИЛИТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: попросіть кандидаток назвати 3 факти про застосування дронів у сільському господарстві. Це підвищує технічну впевненість.
- Зверніть увагу, чи не «перепрошує» кандидатка за відсутність агро-досвіду. Якщо так – пропрацюйте рефреймінг: досвід пілотування + навчання = цінна комбінація.
- Запитання № 2 – стресове, ситуативне. Оцінюйте не конкретний протокол, а логіку й спокій у відповіді

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

○ СЦЕНАРІЙ 1.3: АДМІНІСТРАТОР/-КА (зі спеціалізацією в медичному центрі)

Сектор: Сфера послуг

Цільова група: молоді жінки (18–30 років)

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Реабілітаційний центр «Відновлення» набирає адміністратора/-ку клієнтської зони. Центр обслуговує пацієнтів/-ок із травмами, зокрема ветеранів/-ок. Робота потребує емпатії, організованості та стресостійкості. Кандидатка: випускниця коледжу (менеджмент), з досвідом роботи 6 місяців у кав'ярні.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Ірина, 21 рік	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА : Наталія, директорка центру
Освіта: коледж (менеджмент), курс медичного адміністрування (онлайн) Досвід: 6 міс. адміністратором у кав'ярні, волонтерка в лікарні (3 міс.) Страх: «Я занадто молода, мені не довірять роботу з вразливими людьми» Ресурс: комунікабельність, емпатія, досвід роботи з людьми в стані стресу	Роль: досвідчена керівниця, яка шукає надійну та емпатійну людину Установка: сумнівається в досвіді, але відкрита до молодих кандидатів/-ок з правильними цінностями Поведінка: ставить поведінкові запитання («розкажіть про ситуацію, коли...»)

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Чому Ви хочете працювати саме в реабілітаційному центрі?»	Мотивація, ціннісна відповідність	Я три місяці волонтерила в лікарні та зрозуміла, що хочу бути частиною місця, де людям стає краще. Адміністратор у реабілітаційному центрі – це перша людина, яку бачить пацієнт.	Волонтерський досвід – сильний аргумент. Зв'яжіть цінності з конкретною роллю

			Від того, як їх зустрінуть, залежить настрій і готовність до лікування. Я прагну бути цією людиною	
2.	«Розкажіть про складну ситуацію з клієнтом і як Ви її вирішили»	Емоційний інтелект, вирішення конфліктів	У кав'ярні до нас прийшла жінка, яка була досить роздратована після довгого очікування. Вона підвищила голос. Я не відповіла роздратуванням – лише вибачилась за чекання, запропонувала безкоштовний напій і поговорила з нею, доки готувалось замовлення. Вона пішла заспокоєною й через тиждень повернулась. Мені важливо, щоб людина виходила краще, ніж прийшла	Структура STAR (Situation-Task-Action-Result) – найкращий інструмент для поведінкових питань
3.	«Як Ви впораєтесь зі стресом, якщо буде черга й одночасно дзвонить телефон, і приходить лікар?»	Мультизадачність, пріоритезація	Я пріоритезую за терміновістю: лікаря – попрошу одну хвилину, клієнту в черзі скажу, що я їх бачу й одразу звільнюся. Телефон поставлю на утримання або перетелефоную. Стрес у такі моменти – нормально, але він не повинен передаватись клієнтам	Показати систему пріоритетів, а не паніку. «Я не знаю» – заборонена відповідь
4.	«Ваш вік – 21 рік. Як Ви вважаєте, чи достатньо Ви досвідчені?»	Самоефективність, робота зі стереотипом	Досвід – це не тільки роки, це якість ситуацій, через які ти пройшла. За шість місяців у кав'ярні я мала справу з конфліктними клієнтами, вирішувала технічні збої, координувала зміни. У волонтерстві я щотижня бачила людей у досить вразливому стані. Я готова вчитись – і вчусь швидко	Не вибачатись за вік. Переводити розмову на конкретні результати та навчуваність
5.	«Які Ваші очікування щодо розвитку в нашій компанії?»	Амбіції, відповідність культурі	Я хочу спочатку добре освоїти роботу адміністратора, зрозуміти процеси центру зсередини. Потім мені цікаво розвиватись у напрямі координації роботи клієнтського відділу. Я також	Амбіції + реалізм + зацікавленість у розвитку в компанії = ідеальна відповідь

			маю бажання пройти навчання з медичного адміністрування, якщо центр підтримує навчання персоналу	
--	--	--	--	--

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 1.3

- Емоційний інтелект і емпатія
- Мультизадачність і пріоритезація
- Відповідь на «дискримінаційні» запитання про вік
- Мотивація через цінності

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Цей сценарій добре підходить для першої симуляції в групі – контекст знайомий, не лякає технічними деталями.
- Запитання № 4 – навмисне вікова провокація. Обговоріть юридичний аспект: вікова дискримінація під час прийняття на роботу заборонена законодавством.
- Акцент на невербаліці: впевнений голос і поза важливіші за ідеальний текст відповіді.

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

ЧАСТИНА 2. ЖІНКИ ПІСЛЯ ДЕКРЕТНОЇ ВІДПУСТКИ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ І КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ

Типові бар'єри	Ресурси та сильні сторони
• «Прогалина в резюме» як кар'єрна та психологічна стигма • Страх, що навички застаріли або забуті • Очікування питань про дітей та догляд • Нижча самооцінка після перерви • Невпевненість у технологічних змінах у галузі	• Розвинені організаційні навички та мультизадачність • Чітке розуміння своїх пріоритетів і цінностей • Терпіння, емпатія, стресостійкість • Зрілість і відповідальність • Часто – оновлені знання (самоосвіта під час декрету)

СЦЕНАРІЙ 2.1: СПЕЦІАЛІСТ/-КА З ЛОГІСТИКИ

Сектор: Транспорт і логістика

Цільова група: жінки після декретної відпустки

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Логістична компанія «ЮкрЛог» шукає спеціаліста/-ку з логістики. Компанія обслуговує гуманітарні та комерційні вантажі. Кандидатка має 4 роки досвіду логіста до народження дитини (наразі дитині 2 роки), під час декрету проходила онлайн-курс із Supply Chain Management в Київській школі логістики.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Олена, 32 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Катерина, операційна директорка
Досвід: 4 роки на посаді логіста до декрету Прогалина: 2 роки декретна відпустка Самоосвіта: курс SCM (40 год.), вивчення нових платформ Страх: «Запитають про дітей і не візьмуть» / «Я відстала» Ресурс: практичний досвід + актуальні знання	Роль: ефективна операційна директорка, шукає надійного виконавця Упередження: сумнівається в «свіжості» навичок після перерви Поведінка: ставить конкретні запитання, оцінює системність

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«У Вас 2-річна перерва. Як Ви підтримували свої знання?»	Проактивність, ставлення до розвитку	Я не вважаю цей час простоем. Я пройшла курс Supply Chain Management від Київської школи логістики, слідувала за галузевими новинами, зокрема змінами в логістиці в умовах війни. Також спілкувалась із колегами з попереднього місця роботи. Декрет навчив мене планувати й діяти в умовах непередбачуваності – що в логістиці, мабуть, найголовніша навичка	Прогалина в резюме – не вибачатись, а переосмислювати як час навчання і зростання
2.	«Опишіть, як Ви вирішували кризову ситуацію з постачанням»	Вирішення проблем, досвід	На попередній роботі затримався вантаж на митниці через документальну помилку постачальника. Я за 4 години знайшла альтернативного локального постачальника для критичної частини замовлення, узгодила тимчасову угоду та забезпечила виробничий процес клієнта без зупинки. Основне правило: спочатку вирішуй проблему, потім з'ясовуй причини	Конкретний приклад із цифрами та хронологією – набагато сильніший за загальні слова
3.	«Як Ви виконаєте роботу, якщо дитина захворіє?»	Кордони та впевнена відповідь на незаконне запитання	Я розумію, що запитання виникає з практичних міркувань. У мене є відпрацьована система: є бабуся, і чоловік може взяти лікарняний. Але я хочу підкреслити: мій материнський статус не впливає на мою відповідальність перед роботодавцем. Я завжди знаходила рішення й знаходитиму їх надалі	Це запитання потенційно незаконне в Україні. Навчати кандидату відповідати впевнено, без агресії, маючи готову «систему підтримки»

4.	«Які логістичні платформи Ви знаєте й використовували?»	Технічна компетентність	На попередньому місці роботи я працювала з SAP MM і 1С:Логістика. Під час курсу освоїла основи Oracle SCM і Odoo. Я розумію, що у вас може бути інша система – мені зазвичай потрібно 1–2 тижні, щоб освоїти новий інтерфейс, якщо знаєш логіку процесів	Чесність щодо обізнаності + демонстрація навчуності = сильна позиція
5.	«Що для Вас найважливіше в новому місці роботи?»	Цінності, відповідність культурі	Для мене важливі три речі: чіткі процеси та зрозумілі KPI, команда, де люди допомагають один одному, і можливість бачити вплив своєї роботи на результат компанії. Я повертаюсь до роботи усвідомлено й хочу, щоб це місце було надовго	Відповідь відкриває діалог про цінності компанії. Уникайте суто матеріальних мотиваторів у першому інтерв'ю

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 2.1

- Рефреймінг «прогалини» в резюме
- Впевнена відповідь на дискримінаційне запитання про дітей
- Демонстрація проактивного навчання
- Вирішення проблем із конкретними прикладами

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед початком: запропонуйте кандидатці скласти список навичок, які вона набула або зміцнила під час декрету (організація, кризовий менеджмент, переговори – часто про це не думають).
- Запитання № 3 – ключове для цієї групи. Відпрацюйте 3 варіанти відповіді: м'який, нейтральний, асертивний. Обговоріть, який підходить їй.
- Зверніть увагу на мову тіла в запитанні № 1: чи вибачається жестами й тоном голосу?

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

О СЦЕНАРІЙ 2.2: АГРОНОМ/-КА / ЛАНДШАФТНИЙ/-НА МЕНЕДЖЕР/-КА

Сектор: Сільське господарство

Цільова група: жінки після декретної відпустки

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Фермерське господарство «Зелений Лан» шукає агронома/-ку для ведення 500 га зернових. Компанія перейшла на цифрове ведення полів (AgroScouting, AgriVision). Кандидатка – дипломований агроном з 5-річним стажем, 3 роки перерви (двоє дітей), під час якої вела власний город і малий тепличний бізнес.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Тетяна, 35 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Ігор, власник господарства
Освіта: агрономічний факультет університету, диплом спеціаліста Досвід: 5 років на посаді агронома в зерновому господарстві Під час перерви: тепличне господарство 0,2 га (продаж овочів) Страх: «Технології змінились – я не знаю нових програм» Ресурс: практичний досвід управління живим виробництвом	Роль: практичний фермер, цінує людей, які «вміють руками» Установка: переживає через перерву, але поважає жіночий практичний досвід Поведінка: ставить практичні запитання «що б Ви зробили з цим полем?»

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Три роки перерви – як Ви поясните це?»	Рефреймінг, впевненість	Три роки – це час, коли я не сиділа без діла. Я вела власне тепличне господарство: від ґрунту й добрив до маркетингу та продажів. Це дало мені розуміння бізнесу зсередини, якого бракувало як найманому фахівцю. Я повернулась із ширшим поглядом на агровиробництво	Підприємницький досвід – завжди актив. Навчіть кандидатку не применшувати власну справу

2.	«Ви знайомі з AgroScouting або схожими платформами?»	Чесність + навчуваність	Безпосередньо з AgroScouting я не працювала – у нас використовувалась інша система. Але принцип моніторингу полів через датчики й фотофіксацію я розумію добре. Я освоїла кілька агросервісів онлайн самостійно та впевнена, що з вашою системою розберусь за тиждень практики	Знайдіть баланс між чесністю та впевненістю. Ніколи не кажіть «ні» без продовження
3.	«Що Ви зробите, якщо виявите фітохворобу на 10 % площі в пік сезону?»	Фахова компетентність, кризове мислення	Негайно: ідентифікую хворобу: огляд, у разі потреби, лабораторний аналіз або консультація з фітопатологом. Паралельно: ізолюю уражену ділянку від здорових площ, якщо можливо. Оціню розповсюдження й підберу фунгіцид або відповідний препарат, враховуючи культуру та фазу розвитку. Доповім господарю. Зафіксую в польовому журналі	Конкретний алгоритм дій – краще за теоретичні міркування. Покажіть системність
4.	«Як Ви розставляєте пріоритети між кількома полями одночасно?»	Організованість, управління ресурсами	Я завжди починаю тиждень із огляду всіх полів і складання карти ризиків: які в критичній фазі, де є відхилення. Пріоритет – поля в пікових фазах і ті, де є ознаки проблем. Для рутинного моніторингу – делекую технічному персоналу з чіткими інструкціями	Планування + делегування + контроль – ключова тріада агронома/-ки
5.	«Як Ви реагуєте, якщо Ваша рекомендація не збіглась із думкою господаря?»	Комунікація, повага до ієрархії + відстоювання позиції	Я завжди намагаюсь аргументувати свою позицію фактами: аналіз ґрунту, дані, статистика. Але якщо рішення залишається за господарем – я виконую його, і фіксую своє застереження письмово. Якщо результат підтверджує мою правоту, то це стає основою для наступного діалогу	Баланс: не підлабузник, але й не впертий. Аргументуй, фіксуй, виконуй

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 2.2

- Впевнений рефреймінг власного досвіду
- Технічна чесність + навчуваність
- Алгоритмічне мислення й кризовий менеджмент
- Відстоювання фахової позиції

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: попросіть кандидатку описати 3 досягнення з власного досвіду (тепличне господарство або будь-яка практична діяльність під час перерви). Часто жінки недооцінюють це.
- Запитання № 3 є технічним і перевіряє, чи «не забула» кандидатка. Не вимагайте ідеальної відповіді – оцінюйте системність мислення.
- Зверніть увагу: чи не тягнеться рефлекс «вибачатись» за перерву? Пропрацюйте альтернативні формулювання.

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

○ СЦЕНАРІЙ 2.3: СПЕЦІАЛІСТ/-КА З РЕАБІЛІТАЦІЇ / МАСАЖИСТ/-КА

Сектор: Сфера послуг

Цільова група: жінки після декретної відпустки

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Медичний реабілітаційний центр набирає масажиста/-ку з навичками мануальної терапії для роботи з пацієнтами після травм, зокрема пацієнтами після поранень. Кандидатка має 6 років досвіду до перерви та 1,5 роки декрету. Під час перерви поновила сертифікат масажиста.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Вікторія, 34 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Марина, головна лікарка
Освіта: медичне училище (лікувальний масаж), курси мануальної терапії Досвід: 6 років масажист/-ка в санаторії та приватній клініці Перерва: 1,5 роки, поновила сертифікат Страх: «1,5 роки – чи не виникнуть запитання?» / «М'язова пам'ять ще є?» Ресурс: великий практичний досвід, сертифікат актуальний	Роль: вимоглива головна лікарка, переймається якістю та надійністю персоналу Установка: перевіряє і технічну компетентність, і емоційну стійкість (клієнти складні) Поведінка: ставить запитання про конкретні протоколи та складні ситуації

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«1,5 роки перерви – як Ви підтримували форму?»	Самоорганізація, відданість професії	Я поновила сертифікат одразу, як тільки стало можливо, – ще до завершення відпустки. Підтримувала навички, практикуючи на членах родини та проходячи онлайн-курси з реабілітаційних технік. М'язова пам'ять у фахівців нашої спеціальності не зникає за 1,5 роки в разі свідомого підтримання	Конкретні кроки підтримки компетентності – набагато сильніше за «я завжди у формі»
2.	«Як Ви працюєте з пацієнтом, що відчуває біль під час масажу?»	Клінічна компетентність, емпатія	Зупиняюсь, оцінюю характер болю: чи це лікувальний дискомфорт, чи сигнал небезпеки. Зменшую інтенсивність, пояснюю пацієнту, що відбувається. Якщо біль гострий або нетиповий, зупиняю процедуру та консультуюсь із лікарем. Довіра пацієнта – пріоритет	Перевірка клінічного мислення. Покажіть, що безпека важливіша за «завершити сеанс»
3.	«Ви готові працювати з пацієнтами з бойовими травмами? Це психологічно важко»	Психологічна стійкість, усвідомлений вибір	Я розумію, що це непросто. Я свідомо обрала цей центр, бо прагну бути корисною саме сьогодні, коли країна цього потребує. Я готова до психологічно складних ситуацій і знаю важливість самопомогі: супервізія, підтримка колег. Я не буду «горіти» – буду стійкою	Усвідомлений вибір + план профілактики burnout = зріла відповідь

4.	«Опишіть Ваш підхід до ведення документації пацієнта»	Організованість, відповідальність	Я завжди веду картку перед, під час і після курсу: первинне оцінювання стану, мета процедури, застосовані техніки, реакція пацієнта, динаміка. Це дає змогу відстежувати прогрес, коригувати методику й, у разі потреби, передати пацієнта колезі без втрати інформації	Документація – маркер зрілості фахівця. Покажіть системність
5.	«Що для Вас означає якісна реабілітація?»	Фахова філософія, цінності	Якісна реабілітація – це коли людина повертається не просто до функціональності, а до якості свого звичного життя. Для мене це завжди партнерство: я знаю техніку, а пацієнт знає своє тіло. Найкращий результат – коли ми рухаємось разом до його мети	Ціннісна відповідь, що демонструє клієнтоцентричний підхід

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 2.3

- Впевнена подача під час повернення після перерви
- Клінічна компетентність і безпека клієнта
- Психологічна стійкість і профілактика burnout
- Ціннісний підхід до роботи

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Цей сценарій містить потенційно емоційно важкий контекст (ветерани). Заздалегідь уточніть у групи, чи всі готові до цієї теми.
- Запитання № 3 – про психологічну готовність до важкої роботи. Не ідеалізуйте відповіді: «я не боюсь» – слабша позиція, ніж «я готуюсь до цього свідомо».
- Після де-ролінгу з'ясуйте, яке запитання далось найважче й чому.

ШАБЛОН ЗВОРНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

ЧАСТИНА 3. ЖІНКИ 50+ (50–60 РОКІВ)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ І КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ

Типові бар'єри	Ресурси та сильні сторони
- Вікова дискримінація («ейджизм») з боку роботодавців - Страх цифрових технологій і нових форматів роботи - Знецінення власного досвіду («я вже застаріла») - Очікування виходу на пенсію від роботодавця	- Значний практичний досвід і галузева експертиза - Надійність, відповідальність, низька плинність - Зрілість у вирішенні конфліктів і стресостійкість - Широка професійна мережа - Чіткі особисті цінності й відданість роботі

СЦЕНАРІЙ 3.1: ЕЛЕКТРИК/-ИНЯ (зі спеціалізацією промислового електрика)

Сектор: Будівництво

Цільова група: жінки 50+

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Будівельно-монтажна компанія «ЕлектроМонтаж» відновлює інфраструктуру та шукає досвідченого/-у електрика/-иню. Кандидатка – 52 роки, 20 років досвіду в промисловій електриці, нещодавно стала безробітною через закриття заводу. Хоче продовжувати роботу за фахом.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Галина, 52 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Павло, головний інженер
Освіта: технікум (електротехніка), 5-й розряд електрика, посвідчення з охорони праці Досвід: 20 років на промисловому підприємстві Ситуація: підприємство закрите, активно шукає роботу 4 місяці Страх: «Не візьмуть через вік» / «Молоді колеги не сприйматимуть» Ресурс: глибока технічна компетентність, висока надійність	Роль: технічний фахівець, орієнтований на кваліфікацію, а не вік Установка: скептичний щодо «нової людини», але поважає досвід Поведінка: ставить технічні запитання й дивиться на впевненість

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Ваш вік – 52 роки. Скільки ще плануєте працювати?»	Впевнена відповідь на ейджизм	До пенсійного віку мені ще 8 років, і я планую всі ці роки бути активним фахівцем. За 20 років я бачила, як молоді	Не захищатись і не вибачатись. Переводити розмову на цінність досвіду й надійності

			колеги іноді звільняються через рік, а досвідчені залишаються на 10. Надійність не залежить від паспортного віку	
2.	«Розкажіть про найскладніший технічний кейс у Вашій практиці»	Технічна компетентність, гордість за роботу	Аварійне відновлення живлення цеху під час збою в розподільному щиті. Зміна тривала, діяти треба було швидко. Я діагностувала пошкодження в трансформаторному ланцюзі, і за 2 години цех відновив роботу. Підприємство не зупинилось. Мені досі приємно це згадувати	Покажіть гордість за свою роботу. Конкретна ситуація + дія + результат
3.	«Наш колектив переважно молодий. Як Ви вписуєтесь?»	Міжпоколінна комунікація	Я всіх навчила. Жартую, але насправді я завжди знаходила спільну мову з молодшими колегами. У мене є чому їх навчити, і я завжди відкрита навчатись новому від них, наприклад новим цифровим інструментам. Різниця в поглядах – це ресурс для команди, а не проблема	Гумор у межах + конкретна пропозиція цінності для молодшої команди
4.	«Як Ви ставитесь до нових технологій і цифрових систем управління?»	Відкритість до змін	Я пройшла шлях від схем на паперових кресленнях до CAD-систем. Щоразу навчалась – і навчилась. Наразі опановую AutoCAD Electrical самостійно. Нові технології – не загроза, вони роблять нашу роботу точнішою	Конкретний приклад самоосвіти. Не говорити «я й так все знаю» і не знецінювати нові інструменти
5.	«Чому Ви звільнилися з попереднього місця роботи?»	Чесність, контроль нариву	Підприємство закрилось. Це не було моїм вибором, але я прийняла це спокійно. 20 добрих років роботи я вклала в той колектив. Нині я шукаю місце, де мій досвід буде так само затребуваний і де я зможу гідно завершити свою кар'єру	Ніколи не критикуйте попереднього роботодавця. Завершуйте на позитивному – переходи завжди є можливістю

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 3.1

- Впевнена відповідь на запитання про вік (ейджизм)
- Гордість за досвід і компетентність
- Відкритість до нових технологій
- Міжпоколінна комунікація

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед початком: запропонуйте кандидатці назвати 5 речей, які вона знає і вміє краще, ніж більшість 25-річних у цій сфері. Це потужний «заземлювач» впевненості.
- Запитання № 1 – пряма провокація на тему ейджизму. Відпрацюйте кілька варіантів відповіді: одну більш асертивну, одну м'якшу.
- Зверніть увагу на тон: самозаниження («звичайно, я вже стара...») недопустиме. Фасилітатор зупиняє симуляцію в разі першого такого поведінкового прояву.

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

○ СЦЕНАРІЙ 3.2: ВОДІЙ/-КА АВТОНАВАНТАЖУВАЧА

Сектор: Транспорт і логістика

Цільова група: жінки 50+

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Складський комплекс «ЛогоСклад» набирає водія/-ку навантажувача для роботи в дві зміни. Кандидатка – 54 роки, 15 років досвіду на складі, зокрема 8 років як водій/-ка навантажувача, посвідчення категорії 4. Рік тому скорочена, наразі безробітна.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Людмила, 54 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Олег, начальник складу
Освіта: профтехучилище, права категорії В та посвідчення водія навантажувача (кат. 4) Досвід: 8 років водій/-ка навантажувача, 7 років комірник/-ця Скорочення 1 рік тому, активно шукає роботу Страх: «За рік навичка могла ослабнути» / «Не візьмуть – стара» Ресурс: бездоганна трудова книжка, жодного порушення	Роль: практичний начальник складу, потребує надійного та безаварійного оператора Установка: скептичний щодо «рокової» перерви, але цінує досвід і дисципліну Поведінка: ставить ситуативні запитання про безпеку

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Рік не працювали. Чи Ви ще впевнено себе почуваєте за кермом навантажувача?»	Самоефективність, практична впевненість	М'язова пам'ять операторів/-ок навантажувача – одна з найстійкіших, але я не покладаюсь лише на неї. За цей рік я пройшла теоретичний курс з оновлених вимог безпеки. Повна практична форма відновлюється за кілька змін. Я це знаю та не буду вдавати, що рік десь практикувала. Я готова пройти повним обсягом стандартну процедуру допуску нових співробітників/-ць до техніки й відповідний випробувальний термін	Пряма, впевнена відповідь + готовність довести на практиці – найкраща стратегія
2.	«Як Ви дієте, коли бачите порушення безпеки на складі?»	Відповідальність, безпека праці	Негайно зупиняю роботу в небезпечній зоні та сигналізую колесі або керівнику. Якщо загроза гостра – насамперед безпека людей. Потім фіксую та доповідаю. За 8 років у мене не було жодного інциденту, і я пишаюсь цим більше ніж швидкістю роботи	Безпека важливіша за продуктивність – це правильна ієрархія цінностей на виробництві
3.	«Як Ви реагуєте на конфлікт із молодшим колегою?»	Зрілість, емоційний інтелект	Спочатку слухаю й намагаюсь зрозуміти його позицію. Якщо конфлікт через робочий процес, то пропоную конкретне рішення. Якщо емоційне – беру паузу. Досвід навчив	Зрілість – конкурентна перевага старшого покоління. Не применшуйте її

			мене, що більшість конфліктів на складі через непорозуміння, а не лихий намір. Вирішувала спокійно завжди	
4.	«Чи готові Ви до нічних змін?»	Гнучкість і прозорість	Я готова до графіка, який ми обговоримо. Якщо чесно – вранішні й денні зміни мені зручніші фізично, але якщо є потреба, то я можу обговорити умови, за яких нічна зміна буде можливою. Мені важлива стабільність і передбачуваність графіка	Чесність + гнучкість + прозорість потреб = зрілий переговорник/-ця
5.	«Що Вас мотивує продовжувати роботу на цій посаді?»	Мотивація, самоідентичність через роботу	Я люблю свою роботу. Є щось задовільне в тому, що весь склад функціонує чітко й безпечно, а моя машина – частина цього механізму. Я ще не готова на пенсію ні психологічно, ні фізично. Хочу ще мінімум років 8 бути корисною	Автентична мотивація через майстерність – найпереконливіша

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 3.2

- Самоефективність після перерви
- Безпека праці як цінність
- Зрілість у вирішенні конфліктів
- Прозорі переговори про умови праці

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Ця група часто «провалюється» саме на запитанні мотивації. Попрацюйте окремо: що вас наповнює в роботі? Відповідь має бути особиста.
- Запитання № 4 – про межі й прозорість. Навчіть кандидаток, що чесне окреслення меж = повага, а не слабкість.
- Відпрацюйте «посмішку через страх»: коли кандидатка сміється або применшує себе там, де треба бути серйозною.

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

о СЦЕНАРІЙ 3.3: СПЕЦІАЛІСТ/-КА З ХІМІЧНОГО ТА БАКТЕРІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Сектор: Сільське господарство

Цільова група: жінки 50+

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Агровиробнича компанія «БіоАгро» відкриває власну лабораторію аналізу ґрунтів і потребує досвідченого/-ої лаборанта/-ки або хіміка/-ини з агрохімічним профілем. Кандидатка – 55 років, 25 років у сільськогосподарській лабораторії, скорочена 6 місяців тому в зв'язку з реорганізацією установи.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Надія, 55 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Юрій, директор/-ка з якості
Освіта: хімічний факультет університету, спеціалізація агрохімія Досвід: 25 років лаборант/-ка, завлаб у державній агрохімлабораторії Ситуація: скорочення, 6 місяців безробіття Страх: «Приватний сектор – інші вимоги» / «Замінять молоді» Ресурс: глибока наукова база, досвід розробки методик, знання стандартів	Роль: директор/-ка з якості, добре розуміється на стандартах ISO і аналітиці Установка: хоче побудувати лабораторію правильно з першого разу Поведінка: ставить запитання про стандарти, методики й організацію роботи

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Ви працювали в державній установі. Чи впораєтесь із темпом приватного бізнесу?»	Адаптивність, реалістична самооцінка	Державна лабораторія виглядає повільно ззовні, але зсередини – це жорсткі дедлайни акредитаційних перевірок, звіти за стандартами й обмежені ресурси. Я звикла давати результат в умовах тиску. Приватний бізнес – більша гнучкість і, очевидно, ресурси. Для мене це полегшення, а не виклик	Не виправдовуватись за держсектор. Переводьте в плюси практичного досвіду
2.	«Назвіть методики аналізу ґрунту, якими Ви володієте»	Технічна компетентність	Я маю практичний досвід: рН-метрія, визначення гумусу методом Тюріна, рухомих форм NPK, важких металів методом ААС,	Конкретний перелік методик – найсильніша частина відповіді

			мікробіологічний аналіз – аеробні та анаеробні бактерії. Також розробляла й адаптувала методики під вимоги ДСТУ. Якщо у вас є специфічні вимоги, я можу ознайомитись із вашими протоколами	
3.	«Як Ви впровадите нову методику, якої ще не знаєте?»	Навчуваність, системність	Починаю з вивчення первинного джерела – стандарт або наукова стаття. Далі – пробні запуски з контрольними зразками, оцінювання відтворюваності. Якщо є колеги, які вже використовують методику, – обов'язково проконсультуюсь. Нова методика – це завжди тиждень чи два на валідацію, перш ніж видавати результати.	Системність і обережність у науці – ознака зрілого фахівця, а не повільності
4.	«Ви готові навчати молодших колег?»	Менторство, передача знань	Із задоволенням. Для мене менторство є природною частиною роботи. На попередньому місці я підготувала трьох молодших лаборантів/-ок, двоє з яких нині самостійні фахівці. Знання живуть, доки їх передають	Менторська позиція – унікальний актив старшого покоління. Говоріть про це впевнено
5.	«Що Ви очікуєте від роботодавця?»	Прозорість у переговорах	Мені важливі чіткі завдання та стандарти оцінювання моєї роботи, сучасне обладнання й реагенти, повага до фаховості. Я не ставлю надмірних вимог, але знаю, що варта гідної оплати за 25 років досвіду	Чіткість очікувань – ознака поваги до себе. Не просіть «будь-що», але й не занижуйте себе

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 3.3

- Переведення «державного» досвіду в актив приватного сектору
- Демонстрація глибокої технічної бази
- Менторська ідентичність як конкурентна перевага
- Впевнені переговори про умови праці

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: попросіть кандидатку скласти список із 5 унікальних речей, які вона знає після 25 років. Часто цього достатньо, щоб відновити впевненість.
- Запитання № 1 – про стереотип «держсектор = повільність». Відпрацюйте рефреймінг.
- Зверніть увагу на монетизацію досвіду: жінки 50+ часто занижують зарплатні очікування. Обговоріть це окремо після симуляції.

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

ЧАСТИНА 4. ВПО / ОСОБИ, ЩО ПЕРЕЖИЛИ ВІЙНУ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ І КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ

Типові бар'єри	Ресурси та сильні сторони
• Психоемоційна нестабільність, ПТСР або його прояви • Вимушена зміна регіону – відсутність місцевої мережі • Перервана кар'єра через переміщення або втрату роботи • Незнання місцевого ринку праці й роботодавців • Нижча самооцінка внаслідок травматичного досвіду	• Висока стресостійкість, загартована реальністю • Адаптивність і вміння вирішувати нестандартні ситуації • Розвинена емпатія та усвідомленість • Сильна внутрішня мотивація відновити стабільність • Гнучкість щодо умов і місця роботи

▼ ВАЖЛИВО ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА/КИ

Перед роботою з цією групою обов'язково встановіть принципи психологічної безпеки. Уточніть у кожної учасниці готовність до участі. Майте поруч контакти психологічної підтримки. Якщо учасниця демонструє ознаки дистресу, зупиніть вправу та запропонуйте паузу або →

СЦЕНАРІЙ 4.1: МАЙСТЕР/-ИНЯ ДІАГНОСТИКИ ЕЛЕКТРОННОГО ОБЛАДНАННЯ АВТОМОБІЛІВ

Сектор: Транспорт і логістика

Цільова група: ВПО / особи, що пережили війну

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Авторизований сервісний центр «АвтоПро» набирає майстра/-иню діагностики. Кандидатка – ВПО із Харківської області, 36 років, 7 років досвіду в автосервісі, переїхала 1,5 роки тому. Шукає перше місце роботи в новому місті. Має сертифікат автодіагноста.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Катерина, 36 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Роман, технічний директор
Освіта: технікум (автомеханік), курс комп'ютерної діагностики авто Досвід: 7 років майстер діагностики у власному сервісі (Харків) ВПО: переїхала 1,5 роки тому, сервіс довелося залишити Страх: «Мене не знають тут» / «Питатимуть про переїзд і минуле» Ресурс: практична технічна глибина, досвід управління власним бізнесом	Роль: технічний директор, шукає точного та системного фахівця/-чиню Установка: нейтральний, перевіряє технічну компетентність Поведінка: ставить практичні технічні запитання

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Розкажіть про себе»	Структурована самопрезентація	Я – майстер/-иня діагностики з 7-річним досвідом. До переїзду в Харкові я власноруч розвинула сервіс від 3 до 12 клієнтів на день. Я спеціалізуюсь на комп'ютерній діагностиці та налаштуванні електронних систем сучасних авто. Наразі шукаю місце, де можна застосувати цей досвід і стати частиною стабільної команди	Не фокусуватись на переїзді й труднощах. Сильна, орієнтована на майбутнє самопрезентація
2.	«Які діагностичні системи Ви знаєте?»	Технічна компетентність	Я працювала з Launch X431, Autel MaxiSys, Delphi DS150, BOSCH KTS. Маю досвід роботи з OBD-II і глибокою діагностикою CAN-шин. Також налаштовувала ADAS-системи та перепрограмувала ЕБУ	Конкретні назви платформ і систем – найсильніший технічний аргумент
3.	«Ви перебуваєте в новому місті. Чи плануєте залишитись надовго?»	Стабільність і чесність	Так, я переїхала з наміром залишитись. Перші місяці були непростими, але нині я вже вкорінена: маю житло, дитина в школі. Я шукаю роботу, де можна будувати кар'єру на роки, а не місяці	Не вдаватись у деталі переїзду. Акцент – на рішенні та стабільності сьогодні
4.	«Опишіть складний технічний випадок, який вирішили»	Системне мислення, технічна інтуїція	Клієнт привіз авто з хаотичними помилками, які не відтворювались на холодному двигуні. Я провела осцилографічний аналіз датчиків під час прогрітого двигуна й виявила мікропошкодження в проводці ABS, яке проявлялось тільки в процесі розширення від температури. Заміна одного роз'єму вирішила проблему, яку дві станції до цього не знайшли	Нетипова завдання + системний підхід + результат = найкращий технічний кейс
5.	«Як Ви впораєтесь, якщо щось піде не так у перші тижні?»	Стресостійкість, ініціатива	Запитаю колег або керівника – немає нічого поганого в тому, щоб уточнити в нових умовах. Я людина, яка вирішує проблеми, а не приховує	Зрілість і відкритість до навчання – не слабкість, а ознака надійного фахівця/-чині

			їх. За роки практики я навчилась: краще одне чесне «я не впевнена» на початку, ніж прихована помилка пізніше	
--	--	--	--	--

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 4.1

- Самопрезентація без акценту на травму або переїзд
- Технічна впевненість як «якір» ідентичності
- Демонстрація стабільності й намірів залишитись
- Відкритість до нових умов

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Ключовий принцип: кандидатка – повноцінний фахівець, а не постраждала. Симуляція має відображати саме цей наратив.
- Запитання № 3 часто викликає тривогу й розповіді про переїзд. Навчіть коротко та впевнено відповідати: рішення прийнято, я тут.
- Якщо кандидатка починає описувати травматичні деталі переїзду – м'яко перенаправте: «Зосередьмося на тому, що ти вже побудувала тут».

ШАБЛОН ЗВОРотноГО зв'язку до сценарію	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

○ СЦЕНАРІЙ 4.2: ВОДІЙ/-КА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ МАШИН / ТРАКТОРИСТ/-КА

Сектор: Сільське господарство

Цільова група: ВПО / особи, що пережили війну

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Фермерське господарство «Степова Нива» набирає механізатора/-ку для обробітку 800 га. Є відомча квартира. Кандидатка – ВПО з Донецької області, 41 рік, 10 років роботи трактористом/-кою в колективному господарстві. Переїхала 2 роки тому, права на трактор є.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Світлана, 41 рік	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Василь, керуючий господарством
Освіта: профтехучилище (механізатор), права на всі категорії с/г техніки Досвід: 10 років механізатор/-ка, ярові та озимі культури, оранка, сівба, збирання ВПО: 2 роки на новому місці, ознайомлювалась із місцевим ринком праці Страх: «Не знаю їхньої техніки» / «Жінку на тракторі не чекають» Ресурс: широкий практичний досвід польових робіт	Роль: практичний господарник, цінує надійність і знання сезонного ритму Установка: несподіваний, але відкритий до жінки-механізатора Поведінка: ставить практичні запитання про культури, техніку, сезони

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Ви – жінка-тракторист. Це рідкість. Як так сталося?»	Авторська історія, впевненість	У нас у селі це було нормально – мій батько був механізатором, я від дитинства за ним ходила. Після профтехучилища пішла на роботу та залишилась там на 10 років. Мені подобається ця робота: відчуття великої машини, широкого поля й конкретного результату наприкінці дня	Природна, персональна відповідь – набагато сильніша за виправдання
2.	«Яку техніку Ви водили?»	Технічна компетентність	Основна техніка – ХТЗ-17221, МТЗ-82, Claas Axion 850 (останні роки). Агрегати: плуги, сівалки СПУ і Horsch, обприскувач. Оранка, культивация, сівба, підживлення. З GPS-навігацією на тракторі також мала досвід: в нас була вже система точного землеробства	Конкретний перелік техніки й операцій – найкоротший спосіб до довіри практика
3.	«Ви знайомі з нашим регіоном і культурами?»	Адаптивність + допитливість	Донецька та ваш регіон – схожі ґрунти, чорноземи, але мікроклімат трохи інший. Я насамперед хочу ознайомитись із вашими полями й культурним планом. Два-три виїзди в поле на початку для мене важливіші за будь-яке навчання – практика показує все	Адаптація через практику, а не через теоретичні знання

4.	«Що Ви робите, якщо в полі зупинилась техніка?»	Кризове мислення, технічна самостійність	Спочатку діагностую самостійно: перевіряю живлення, гідравліку, помилки на дисплеї. Якщо очевидна причина, то усуваю на місці, якщо є запчастини. Якщо ні – одразу телефоную механіку та фіксую симптоми. Ніколи не намагаюсь «тягнути» несправну машину – це дорожча поломка	Самостійність + знання меж самостійності = надійний механізатор/-ка
5.	«Що для Вас означає хороший врожай?»	Ставлення до роботи, цінності	Хороший врожай – коли все, що залежало від тебе, ти зробила вчасно та якісно. Я не можу керувати погодою. Але я можу обробити поле в правильний строк, не пропустити сівбу й не зіпсувати збирання через поспіх. Це і є моя частина врожаю	Контроль над підконтрольним – ознака зрілого ставлення до сільськогосподарської праці

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 4.2

- Авторська ідентичність через роботу (не через біженство)
- Технічна впевненість у нестандартному контексті (жінка-механізатор)
- Адаптивність до нового регіону
- Кризова самостійність у полі

НОТАТКИ ФАСИЛИТАТОРА/-КИ

- Запитання № 1 може викликати двояку реакцію: пишатись або захищатись. Ціль – перша реакція. Попрацюйте з «я пишаюсь тим, що я...» до симуляції.
- Для цієї групи особливо важливо, щоб симуляція проходила в поважному тоні. Інтерв'юер не може бути агресивним або зверхнім.
- Після симуляції запитайте: що у відповідях відображало вашу справжню силу?

ШАБЛОН ЗВОРотноГО зв'язку до сценарію	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

О СЦЕНАРІЙ 4.3: МАСАЖИСТ/-КА / СПЕЦІАЛІСТ/-КА З РЕАБІЛІТАЦІЇ

Сектор: Сфера послуг

Цільова група: ВПО / особи, що пережили війну

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Приватна клініка відновної медицини «Рівновага» набирає масажиста/-ку. Клініка активно залучає фахівців з категорії ВПО. Кандидатка – 38 років, ВПО з Маріуполя, диплом і 9 років досвіду масажиста/-ки, втратила власний кабінет. Нині стабілізувалась психологічно й готова до роботи.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Анна, 38 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Олена, старша медсестра / координаторка
Освіта: медичне училище, сертифікати оздоровчого та лікувального масажу Досвід: 9 років масажист/-ка, власний кабінет і клієнтська база ВПО: рік і 10 місяців на новому місці, пройшла психологічну реабілітацію Страх: «Тут мене не знають» / «Їх лякатиме мій досвід» Ресурс: значна клінічна база, підприємницький досвід, стійкість	Роль: координаторка, орієнтована на надійність і людяність персоналу Установка: поважає ВПО-фахівців, хоче переконатись у стабільності Поведінка: тепла, але уважна, ставить запитання про досвід і підхід до роботи

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Розкажіть про Ваш фаховий шлях»	Цілісна й сильна самопрезентація	Я 9 років практикуючий/-а масажист/-ка. Починала в салоні краси, потім відкрила власний кабінет і побудувала клієнтську базу з 0 до 80 постійних клієнтів/-ок. Спеціалізуюсь на лікувальному масажі, зокрема роботі з болями в спині та реабілітацією після травм. Після переїзду я відновила і шукаю місце, де можу продовжити й розвинути свою практику	Акцент на досягненнях і компетентності, а не на труднощах переїзду
2.	«Як Ви підтримуєте емоційний ресурс у роботі з людьми, які страждають?»	Психологічна стійкість, самопомога	Я знаю ціну емоційного вигорання й маю свою систему. Після роботи – обов'язкове	Конкретний перелік технік й операцій – найкоротший спосіб до довіри практика

			переключення, фізична активність. Раз на місяць – зустріч із психологом для профілактики. Я навчилась розмежовувати: співчуваю клієнту, але не беру його біль додому. Це не байдужість – це здорова дистанція	
3.	«Ви 9 років мали власний кабінет. Чи легко Вам буде в найманій роботі?»	Адаптивність, реалізм	Я думала про це. Для мене власний кабінет – це не про незалежність заради незалежності, а про можливість робити якісну роботу. У найманій роботі є те, чого немає в одиночній практиці: команда, підтримка, стабільний потік клієнтів. Я готова до цього формату й хочу спробувати	Чесна рефлексія + орієнтація на позитив нової ролі
4.	«Які техніки масажу у Вашому арсеналі?»	Технічна компетентність	Лікувальний, класичний, сегментарно-рефлекторний, точковий. Маю сертифікат з кінезіотейпування й лімфодренажного масажу. Добре знаюсь на роботі з постізометричною релаксацією та тригерними точками	Конкретний перелік технік із підтверджувальними сертифікатами
5.	«Що Ви очікуєте від роботи з нами?»	Прозорість, ціннісна відповідність	Я бажаю місце, де є повага до фаховості, розумний графік і змога зростати – можливо, долучитись до реабілітаційних програм або навчань. Я не шукаю тимчасового рішення. Я шукаю новий дім для своєї практики	«Новий дім» – метафора, що демонструє намір залишитись. Сильне завершення

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 4.3

- Самопрезентація через силу, а не через втрату
- Система емоційної стійкості та профілактики вигорання
- Рефреймінг переходу від власного бізнесу до найманої роботи
- Чіткі й гідні очікування від роботодавця

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: попросіть кандидатку назвати 3 речі, якими вона пишається в своїй практиці. Це зсуває фокус із втрати на здобутки.
- Запитання № 2 – про стійкість. Зверніть увагу: відповідь «я сильна і нічого не відчуваю» – тривожна ознака. Хороша відповідь визнає складність і має систему.
- Запитання № 3 – потенційно болюче (втрата власного бізнесу). Якщо кандидатка «зависає» – пауза, перш ніж продовжувати.

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

ЧАСТИНА 5. ЖІНКИ, ЩО ВХОДЯТЬ У НЕТРАДИЦІЙНІ СФЕРИ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ І КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ

Типові бар'єри	Ресурси та сильні сторони
• Явна або прихована дискримінація під час найму (це не жіноча робота) • Відсутність жіночих роздягалень, уніформи, обладнання потрібного розміру • Несприятливе робоче середовище в колективі (ізоляція, жарти) • Роботодавці, які ніколи не наймали жінку на цю роль і не знають, як • Відсутність жіночих менторів/-ок і рольових моделей у галузі	• Висока усвідомленість вибору – жінка в нетрадиційній галузі зробила складне рішення й пройшла шлях до нього • Сильна мотивація та стійкість – уже подолала внутрішній і зовнішній опір, щоб дійти до інтерв'ю • Вміння працювати в умовах підвищеної уваги й критики – звикла до оцінювальних поглядів • Свіжий погляд на галузеві процеси – не обтяжена застарілими шаблонами • Часто надкваліфікована в суміжних сферах або має унікальну комбінацію досвідів

СЦЕНАРІЙ 5.1: ВОДИЙКА ВАНТАЖНОГО ТРАНСПОРТУ (кат. СЕ)

Сектор: Транспорт і логістика

Цільова група: жінки, що входять у нетрадиційні галузі

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Транспортна компанія «УкрТрансЛогістик» оголосила набір водіїв/-йок на міжрегіональні рейси (авторефрижератори, перевезення продуктів харчування). Кандидатка – Марина, 31 рік, щойно отримала права категорії СЕ, 6 місяців стажування в дядька-далекобійника, перша офіційна співбесіда на повноцінну посаду. Компанія має досвід роботи лише з чоловіками-водіями.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Марина, 31 рік	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Богдан, начальник автопарку
Освіта: коледж (автомеханіка), права А, В, С, СЕ – отримані 4 міс. тому Досвід: 6 місяців стажування – понад 40 рейсів, 28 000 км без аварій Ситуація: до цього – 5 років менеджер/-ка відділу постачання Страх: «Дивитимуться тільки на стать, а не на права й кілометри» Ресурс: аналітичне мислення з логістики + технічне розуміння транспортного ланцюга Сильний момент: знає маршрути, розклади й вимоги до температурного режиму краще за більшість водіїв	Роль: досвідчений практик, 20 років у транспорті, вперше співбесіда з жінкою-водієм Установка: не ворожий, але скептичний («як вона працюватиме на трасі ночами?») Поведінка: ставить конкретні технічні запитання + ситуативні (поломки, нічні рейси) Завдання: поставити всі 5 запитань, не коментуючи та не підказуючи між запитаннями

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Розкажіть про себе. Як Ви взагалі дійшли того, щоб вести фуру?»	Впевнена самопрезентація	Я п'ять років пропрацювала в постачанні й бачила транспортний ланцюг зсередини, але з іншого боку кабіни. Я розуміла маршрути, знала, що означає затримка рейсу, і в якийсь момент зрозуміла: хочу бути за кермом, а не планувати тих, хто за ним. Пройшла навчання, отримала права СЕ, зробила 40 рейсів зі стажуванням. Це мій усвідомлений вибір	Авторська відповідь через рішення, а не через «завжди мріяла». Логіка кар'єрного переходу – ключ до довіри
2.	«У нас нічні рейси, ночівлі в кабіні, фізична праця. Ви розумієте, що це не офіс?»	Стійкість до стереотипу, фактична готовність	Розумію й готова. За шість місяців стажування я зробила 12 нічних рейсів і три ночівлі в кабіні. Я знаю, що це означає: режим відпочинку, контроль фізичного стану, планування маршруту. Якщо Ваше запитання про фізичну витривалість, я можу описати конкретні умови, в яких уже працювала	Відповідь фактами, не обіцянками. Уникати «не боюсь», краще «вже робила»
3.	«Що зробите, якщо зупиниться двигун на трасі вночі далеко від міста?»	Технічна компетентність, кризовий протокол	Перший крок – безпека: встановлю аварійні знаки та ввімкну сигналізацію. Діагностую: перевірю панель помилок, акумулятор, паливо. Якщо своїми силами не вирішується, зателефоную в диспетчерську, повідомлю GPS-координати та стан вантажу. Якщо рефрижератор – стежу за температурним режимом і в разі загрози псування вантажу повідомлю відразу. Ніколи не вирушаю на трасу без повної аптечки та зарядженого телефону	Протокол важливіший за технічну деталь. Покажіть системність і пріоритет безпеки вантажу

4.	«А як реагуватимете, якщо колеги-водії або клієнти ставитимуться до Вас зверхньо через те, що Ви жінка?»	Психологічна стійкість, зрілість	Я до цього готова і з цим уже стикалась. Мій досвід показує: реакція оточення змінюється після того, як бачать роботу. Перший рейс – скептицизм, третій – уже повага. Я не збираюся витрачати енергію на зміну думок тих, хто ще не бачив мене за роботою. Я витрачаю її на якісну роботу	Зрілість: не обіцяти ідеального прийняття, не демонструвати образу. «Доведу роботою» – сильна позиція
5.	«Де Ви бачите себе через 3 роки в цій компанії?»	Цілеспрямованість, лояльність	Через рік хочу мати стабільну репутацію надійного водія без нарікань. Через три – розглядаю можливість стати наставницею для нових водіїв/-йок або перейти до координації маршрутів: мій логістичний досвід буде в плюс. Але спочатку – довести свою цінність як водійки	Реалістична траєкторія + повага до поточної ролі = впевнений, але не самовпевнений кандидат/-ка

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 5.1

- Авторська самопрезентація через логіку усвідомленого переходу
- Відповідь фактами на запитання про фізичну та психологічну готовність
- Технічний кризовий протокол як доказ компетентності
- Психологічна зрілість у відповіді на запитання про хостильне середовище

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: запропонуйте кандидатці назвати 5 конкретних технічних речей, які вона вміє (заміна коліс, перевірка рідин тощо). Це «заземлює» впевненість у технічній ідентичності.
- Проговоріть разом: «Ваш попередній досвід у логістиці – це перевага, а не відволікання. Як саме він допомагає Вам розуміти цю роботу?»
- Запитання № 3 (технічне) – оцінюйте не точність протоколу, а логіку мислення й спокій. Паніка у відповіді – гірша за незнання деталі.
- Зверніть увагу: чи вибачається кандидатка за свій вибір? «Я розумію, що це незвично...» – заборонений початок.

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ

Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

О СЦЕНАРІЙ 5.2: ПРОГРАМІСТКА / BACK-END РОЗРОБНИЦЯ

Сектор: ІТ та цифрові технології

Цільова група: жінки, що входять у нетрадиційні галузі

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Стартап «DataFlow» набирає Junior / Middle Back-end розробника/-цю (Python, PostgreSQL). Команда із 8 людей, всі чоловіки. Кандидатка – Оксана, 27 років, самоучка впродовж 2 років + 6-місячний bootcamp, власні pet-проекти на GitHub, без офіційного CS-диплома. Перше технічне інтерв'ю в «серйозній» компанії. Технічний директор – скептик щодо «не-університетських» кандидатів/-ок.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Оксана, 27 років	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Андрій, СТО / технічний директор
Освіта: філологія (бакалавр) + 2 роки самонавчання + bootcamp Python/Django (6 міс.) Досвід: 3 власні проекти на GitHub (REST API, бот, парсер), фриланс 4 місяці Стек: Python, Django, FastAPI, PostgreSQL, Redis, Docker (basic), Git Страх: «Скажуть, що без освіти я не «справжній/-ня» розробник/-ця» Ресурс: досить чистий і задокументований код, вміння пояснювати технічні рішення Сильний момент: має живий досвід дебагінгу й вирішення реальних проблем	Роль: CS-випускник, прихильник «правильного» навчання, але цінує реальний код Установка: сумнівається у відсутності диплома та жіночій технічній стійкості (неусвідомлено) Поведінка: ставить технічні запитання + запитання про підхід до навчання й командної роботи Завдання: поставити запитання природно, без підказок; у разі технічного запитання не давати підказок

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Моделна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«У Вас немає CS-освіти. Чому ми маємо довіряти Вашій технічній підготовці?»	Самоефективність, переосмислення «офіційності»	Мій код є публічним – ось мій GitHub. Там три продакшн – готові проекти з документацією й тестами. Технічна підготовка перевіряється кодом, а не дипломом. Я готова до технічного завдання або code review уже зараз – це найпряміша відповідь на Ваше запитання	Не захищати відсутність диплома – пропонувати перевірку через код. GitHub + тест-завдання = найсильніший аргумент
2.	«Ви молода жінка. Команда в нас повністю чоловіча. Як Ви почуватиметесь?»	Асертивність, право на рівне оцінювання	Моя продуктивність не залежить від гендерного складу команди. Мені важливо, чи є в команді культура code review і взаємної підтримки, і це питання до будь-якого складу. Якщо Ви маєте на увазі щось конкретніше, я готова говорити прямо	Не виправдовуватись і не ігнорувати. Перевести на суть: культура команди, а не стать. Якщо запитання дискримінаційне – назвати це без агресії
3.	«Поясніть різницю між синхронними й асинхронними запитаннями. Коли Ви обираєте asyncio в Python?»	Технічна впевненість, здатність пояснювати	Синхронний запит блокує виконання програми до відповіді, це просто й передбачувано, але неефективно щодо багатьох паралельних операцій. Асинхронний – через event loop дає змогу продовжувати виконання, доки чекаємо на I/O. Asyncio обираю, коли є висока кількість I/O-bound операцій: HTTP-запити, читання бази даних, вебсокет. Наприклад, у своєму боті я використала asyncio + aiohttp саме тому, що 200+ одночасних користувачів давали значне навантаження	Технічна відповідь + власний приклад = найкраща демонстрація. Не вибачатись за рівень пояснення
4.	«Розкажіть про помилку в коді, яку Ви зробили, і як її виправили»	Самоусвідомлення, технічна чесність	В одному з проєктів я зробила N+1 query в Django ORM – навантаження зросло в рази за великих даних. Я знайшла проблему через Django Debug Toolbar, замінила на select_related і prefetch_related, і час відповіді впав з 3 секунд до 200 мс. З того часу query optimization – один	Помилка + конкретне виправлення + системний урок = зрілий розробник/-ця. Ніколи не говорити «я не пам'ятаю» або «у мене не було помилок»

			з перших чеків при code review	
5.	«Як Ви плануєте розвиватись технічно в наступні 2 роки?»	Цілеспрямованість, технічна зрілість	Наступні пів року – глибше опанувати системний дизайн і архітектуру мікросервісів, бо нині мій досвід монолітний. Паралельно хочу підсилити тестування: unit і integration tests у мене є, але coverage недостатній. Через рік бажаю мати досвід роботи з реальним продакшн-навантаженням. Я вчусь найкраще через реальні завдання, тому для мене важливо бути там, де є виклик	Конкретний план з технічними термінами + усвідомлення власного стилю навчання = сильна відповідь

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 5.2

- Переведення запитання про диплом у питання про реальну компетентність
- Асертивна відповідь на запитання про гендерний склад команди
- Технічна впевненість і здатність пояснювати свої рішення
- Чесність щодо помилок як ознака зрілого розробника/-ці

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Перед сценарієм: попросіть кандидатку відкрити GitHub і вголос описати один зі своїх проєктів: що він робить, яке технічне завдання вирішує, що вона пишається в коді. Це повертає технічну ідентичність.
- Проговоріть разом: «Що означає «бути достатньо технічною»? Хто вирішує цей стандарт?» Часто самоцензура – не про реальний рівень умінь і навичок.
- Запитання № 2 (гендерний склад) – важливо відстежити: чи вибачається кандидатка за свою присутність у «чоловічому» просторі? Зупиніть і проробіть.
- Запитання № 3 (технічне) – якщо кандидатка знає відповідь, але подає її тихо і з вибаченнями – фокус на тоні, а не на змісті. Технічний зміст правильний; голос – ні.

ШАБЛОН ЗВОРНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ

Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

СЦЕНАРІЙ 5.3: МАЙСТЕР/-ИНЯ З РЕМОНТУ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ БУДІВЕЛЬ

Сектор: Будівництво та технічне обслуговування

Цільова група: жінки, що входять у нетрадиційні галузі

КОНТЕКСТ СИТУАЦІЇ

Управляюча компанія «ЖитлоКомфорт» набирає майстра/-иню ремонтно-технічного відділу для обслуговування житлового фонду (сантехніка, електрика, дрібний ремонт, координація підрядників). Кандидатка – Тетяна, 44 роки, будівельний технікум 25 років тому, була домогосподаркою. Наразі шукає стабільну найману роботу.

КАРТКИ ПЕРСОНАЖІВ

КАРТКА КАНДИДАТКИ: Тетяна, 44 роки	КАРТКА ІНТЕРВ'ЮЕРА: Василь, директор технічного відділу
Освіта: будівельний технікум Досвід: до декрету – 5 років у будівельній компанії, потім – домогосподарка Компетенції: сантехніка, гіпсокартон, плитка, координація робіт (робила вдома ремонт сама) Ситуація: чоловік до війни був прорабом, активно йому допомагала, але під час служби зник безвісти, 6+ місяців у пошуку стабільної роботи Страх: «Вони скажуть: навіщо нам жінка-майстер, коли є чоловіки» Ресурс: системне мислення прораба + досвід роботи з клієнтами й підрядниками	Роль: практик будівельної сфери, цінує досвід і надійність понад усе Установка: здивований, що жінка претендує на цю роль, але відкритий до аргументів Поведінка: ставить конкретні ситуативні запитання («що зробите, якщо...»), оцінює системність Завдання: не жартувати й не бути агресивним, лише скептичні, конкретні запитання

ЗАПИТАННЯ, М'ЯКІ НАВИЧКИ ТА МОДЕЛЬНІ ВІДПОВІДІ

№	Запитання інтерв'юера	М'яка навичка	Модельна відповідь	Коучингова нотатка
1.	«Розкажіть про свій досвід. Ви реально робили ремонти своїми руками, чи тільки керували?»	Технічна ідентичність, повна самопрезентація	І робила своїми руками, і керу-вала, і це є моєю перевагою. Вдома я сама виконувала: замі-ну труб, укладання плитки, монтаж перегородок. Парале-льно координувала підрядників на складніших роботах. Я знаю, що означає зробити «чисто», тому що сама це робила, і зро-бити «вчасно», оскільки бачила, як чоловік працював і ніс від-повідальність перед клієнтами	Не вибирати між «руками» і «керуванням» – обидва досвіди є силою. Підприємницька відповідальність (хоч і опосеред-ковано через чоловіка) є сильним аргументом.
2.	«У нас жіночого персоналу в технічному відділі не було. Співробітники та клієнти можуть дивно реагувати. Що Ви думаєте про це?»	Практичний реалізм, переведення фокусу	Клієнти, з якими ми з чолові-ком працювали у власному бізнесі, були теж переважно люди старшого покоління з традиційними очікуваннями. Я переконалась: реакція зміню-ється після того, як майстер приходить вчасно, робить чисто й пояснює, що зробив. Біль-шість людей хочуть, щоб про-блема була вирішена, а не щоб майстер мав певну статть. Один-два складних клієнти будуть завжди. Це не про жінок – це про роботу з людьми загалом	Не знецінювати занепокоєння роботодавця, але переводити на суть: результат вирішує. Конкрет-ний досвід роботи з різними клієнтами – сильніший за загальні запевнення
3.	«Мешканка будинку повідомила: протікає труба, вода вже залила коридор і ванну, вона в паніці. Ваші дії?»	Кризовий менеджмент, пріоритезація	Перший крок по телефону: перекрити воду на стояку – пояснюю як. Одночасно виїжджаю сама. На місці: оцінюю тип течії, визначаю обсяг ушкодження. Якщо в межах моєї компетенції, то усуваю одразу. Якщо потрібен зварювальник або перекриття стояка в усьому під'їзді – координую. Паралельно мешканка отримує від мене інформацію про стан справ кожні 15–20 хвилин: людям важливо знати, що про них не забули	Протокол + комунікація з мешканцем/-кою = повна відповідь. Фасилітатор/-ка оцінює: чи є обидва елементи?

4.	«Чому Ви закрили власний бізнес?»	Контроль наративу, чесність без самознецінення	Бізнес закрився через форс-мажор: клієнтська база повністю розпалась після початку повномасштабного вторгнення, і чоловік пішов служити. Така у нас в Україні реальність, з якою зіткнулись тисячі малих підприємців. Ми з чоловіком три роки вели бізнес до цього: від першого клієнта до стабільного заробітку, це і є мій найкращий досвід, маю портфоліо виконаних чоловіком робіт і фото ремонту, який уже сама робила у власній квартирі. Нині я свідомо обираю найману роботу, щоб почуватися фінансово в більшій безпеці та стабільності	Назвати причину чітко без вибачень. Переосмислити закриття: не поразка, а відповідь на зовнішні обставини. Акцент має бути на тому, що було до
5.	«Де Ви бачите себе в цій посаді через 2 роки?»	Відданість ролі, реалістичні амбіції	Через рік хочу знати кожен будинок у вашому фонді: де слабкі місця, які мешканці найбільш вразливі, де регулярні проблеми. Через два роки бачу себе тією людиною, до якої мешканці звертаються першою, бо знають: допоможе оперативно все вирішити. Якщо буде можливість розширити команду або стати старшою майстринею, буду щиро рада	Лояльність до конкретної ролі + знання потреб клієнта (мешканця) + скромна амбіція = ідеальна відповідь для управляючої компанії

М'ЯКІ НАВИЧКИ У ФОКУСІ СЦЕНАРІЮ 5.3

- Переосмислення підприємницького досвіду як управлінського активу
- Практичний реалізм у відповіді на запитання про гендерне сприйняття
- Кризовий менеджмент з одночасною технічною та комунікативною складовою
- Чесна й гідна відповідь на запитання про закриття бізнесу

НОТАТКИ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

- Запитання № 3 (кризова ситуація) – оцінюйте наявність комунікативного елемента: більшість кандидатів/-ок дають технічний протокол і забувають про клієнтів. Оновлення «кожні 15–20 хвилин» – ознака клієнтоорієнтованості.

- Зверніть увагу: чи знецінює кандидатка власний бізнес словами «невеликий», «скромний», «не знаю, чи це вважається»?
- Обговоріть: чим управлінський досвід прораба або співвласника/-ці бізнесу відрізняється від досвіду найманого майстра/-ні, і чому це перевага, а не недолік?

ШАБЛОН ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ ДО СЦЕНАРІЮ	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Найважче запитання й чому?	
Оцінка впевненості (1–10)	

6. ДОДАТОК А: ЗАГАЛЬНИЙ ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ (розширений)

Заповнює: фасилітатор/-ка або параспостерігач/-ка.
Форма – для внутрішнього аналізу, не для оцінювання.

Блок 1. Базова інформація	
Ім'я учасниці	
Сценарій №	
Дата	

Блок 2. Оцінка м'яких навичок (1 – потребує розвитку, 5 – відмінно)		
Навичка	Оцінка (1–5)	Коментар спостерігача/-ки
Самопрезентація (чіткість, структура, впевненість)		
Невербальна комунікація (поза, зоровий контакт, голос)		
Відповіді на складні / некоректні запитання		
Використання конкретних прикладів (STAR)		
Самоусвідомлення (слабкі сторони + план розвитку)		
Мотивація (щирість, конкретність)		
Стресостійкість (реакція на складні запитання)		

Блок 3. Якісний зворотний зв'язок	
Що вийшло добре?	
Що варто відпрацювати?	
Одна конкретна рекомендація	
Самооцінка учасниці (1–10)	

7. ДОДАТОК Б: ЧЕК-ЛИСТ ФАСИЛІТАТОРА/-КИ

ДО СИМУЛЯЦІЇ

- Встановити правила психологічної безпеки
- Уточнити готовність кожної учасниці
- Роздати картки персонажів і дати 5 хв на підготовку
- Нагадати: «Ви граєте роль, але відповідаєте зі своїх ресурсів»

ПІД ЧАС СИМУЛЯЦІЇ

- Не втручатись, якщо немає ознак стресу або дистресу
- Фіксувати невербальну поведінку
- Нотувати сильні відповіді й зони розвитку
- Зупиняти в разі самознищувальної мови («я не знаю, я нічого не вмію»)

ПІСЛЯ СИМУЛЯЦІЇ (ДЕ-РОЛІНГ)

- «Ти – (ім'я), а не (персонаж). Як ти себе відчуваєш?»
- Спочатку – самооцінка учасниці, потім – зовнішній фідбек
- Давати зворотний зв'язок у форматі «Я помітила / Я рекомендую» (не «ти погано зробила»)
- Обговорити один сильний момент і один момент для розвитку

8. ДОДАТОК В: ДІАЛОГИ ДЛЯ ВІДПРАЦЮВАННЯ РОЗМОВИ ПРО ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

СИМУЛЯТОР ПЕРЕГОВОРІВ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ДЛЯ КАР'ЄРНИХ КОНСУЛЬТАНТІВ/-ОК ТА ЇХНІХ КЛІЄНТОК

8 діалогів	5 типів ситуацій	40+ скриптів відповідей	3 рівні складності
----------------------	----------------------------	-----------------------------------	------------------------------

№	Назва діалогу	Ситуація	Рівень
1.	Перше запитання про заробітну плату	Роботодавець ставить запитання першим, несподівано	● Базовий
2.	Називаємо конкретну суму	Кандидатка вперше озвучує своє очікування	● Базовий
3.	Тиск на зниження	«Це занадто багато для нас» – класичний хід	● Середній
4.	Зустрічна пропозиція	Роботодавець пропонує менше – що робити?	● Середній
5.	«Скільки Ви заробляли раніше?»	Провокаційне запитання про попередню зарплату	● Середній
6.	Переговори про пакет	Оклад + бонуси + навчання = повна компенсація	● Складний
7.	«Нам потрібна відповідь зараз»	Тиск часом – змушують погодитись одразу	● Складний
8.	Офер нижче за ринок	Компанія пропонує явно нижче ринкової вилки	● Просунутий

ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ЦЕЙ ДОДАТОК

Підготовка (до симуляції)	Ознайомте кандидатку з Алгоритмом підготовки (с. 2). Разом визначте її «цільову суму» і «мінімум». Обговоріть джерела ринкових даних
Симуляція (рольова гра)	Оберіть діалог під рівень готовності кандидатки. Починайте з базового рівня. Ви граєте роль інтерв'юера, кандидатка – себе
Зворотний зв'язок	НЕ переривайте симуляцію. Після – спочатку самооцінка кандидат-ки, потім ваш коментар за шаблоном
Ескалація	Якщо впоралась – підвищуйте рівень або додайте «несподіваний хід» (тиск, зустрічна пропозиція)

АЛГОРИТМ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАРПЛАТНОЇ РОЗМОВИ

5 кроків перед будь-якою співбесідою

1	ДОСЛІДІТЬ РИНОК Перед співбесідою – обов'язково	• Перевірте вилку зарплат на work.ua, robota.ua, djinni (для IT) за вашою посадою і регіоном. • Зберіть мінімум 5–7 оголошень зі схожими вимогами. • Визначте медіанну суму – це ваш «ринковий якір». • Запитайте знайомих у галузі (LinkedIn, профільні спільноти)
2	ВИЗНАЧТЕ СВОЇ ЧИСЛА Ще до того, як вас запитують	• Ідеальна сума – скільки хочу насправді (без самоцензури). • Цільова сума – скільки назву першою (зазвичай +10–15% до ідеальної). • Мінімум – нижче якої суми не погоджусь ні за яких умов. • Запишіть усі три числа. Це ваші точки опори в переговорах
3	ПІДГОТУЙТЕ АРГУМЕНТИ Чому ви коштуєте саме стільки	• Конкретні результати з попередньої роботи (цифри, терміни, масштаб). • Унікальні навички або поєднання досвідів, яких мало на ринку. • Сертифікати, курси, спеціалізації, що підвищують вашу цінність. • Готовність до швидкого старту / відсутність потреби в тривалому навчанні
4	ЗНАЙТЕ СВІЙ ПАКЕТ Зарплата – це не лише оклад	• Офіційне оформлення vs виплата «в конверті» – різниця в реальних витратах. • Бонуси, KPI-премії, річні виплати – запитайте, як вони розраховуються. • Навчання, сертифікація, участь у конференціях – це грошова вартість. • Гнучкий графік, віддалений / гібридний формати роботи – монетизуйте зручність
5	ТРЕНУЙТЕСЬ ВГОЛОС Думки та слова – різні речі	• Назвіть свою цифру вголос 10 разів. Без «ну...», «мабуть», «може». • Відпрацюйте з дзеркалом або записом на телефон - як звучить голос? • Зробіть симуляцію з колегою/-кою або консультантом/-кою. • Правило: перша названа цифра задає тон. Той, хто її називає, має перевагу

⊘ ЗАБОРОНЕНІ ФРАЗИ (підривають позицію):

- «Скільки дасте, стільки й буде» – сигнал: я не знаю своєї вартості.
- «Мені не так важлива зарплата, як цікава робота» – поширена, але слабка відповідь.
- «Ну, може, десь від...» – невпевнений початок одразу знижує якір.
- «Якщо це не забагато...» – запрошення занизити пропозицію.
- «Я не знаю, скільки прийнято у вас» – ви не зробили домашнє завдання

ДІАЛОГ 1: ПЕРШЕ ЗАПИТАННЯ ПРО ЗАРПЛАТУ

| Базовий рівень |

Ситуація: Кандидатка: Оксана, 28 років, спеціаліст/-ка з логістики, 4 роки досвіду. Перша співбесіда після повернення з декрету. Ринкова вилка: 28 000 – 40 000 грн. Її цільова сума – 36 000 грн.

ФАЗА 1: КЛАСИЧНА ПАСТКА - «СКІЛЬКИ ВИ ОЧІКУЄТЕ?»

ІНТЕРВ'ЮЕР	Розкажіть про свій досвід. Ми бачимо, що Ви займались логістикою. Все добре виглядає. І останнє – які Ваші зарплатні очікування?
СЛАБКА ВІДПОВІДЬ	Ну... я не знаю... скільки у вас прийнято платити? Я не хочу назвати занадто багато... Взагалі мені важлива цікава робота, а зарплата – не головне...
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	СТОП. Три помилки одразу: передаємо ініціативу («скільки у вас прийнято»), знецінюємо себе («не хочу назвати забагато»), відмовляємось від переговорів («зарплата не головне»). Спробуємо ще раз
КАНДИДАТКА	Мої очікування – 36 000 гривень. Ця цифра відображає мій досвід у логістиці, актуальні знання SCM і ринкові ставки для позиції такого рівня в Україні. Чи входить це у ваш бюджет для цієї ролі?
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Чому це сильна відповідь: 1) назвала конкретну суму без вибачень; 2) підкріпила трьома аргументами; 3) зустрічне запитання – ввічливо, але розумно переводить ініціативу

ФАЗА 2: ВАРІАЦІЯ - «МИ ЗАПИТУЄМО ПЕРШИМИ»

ІНТЕРВ'ЮЕР	Перш ніж ми продовжимо – скажіть одразу, скільки Ви хочете отримувати? Нам важливо розуміти Ваші очікування на старті
КАНДИДАТКА	Я готова відповісти. Перш ніж назву цифру – дозвольте запитати: яка вилка передбачена для цієї позиції? Хочу переконатись, що ми в одному діапазоні, перш ніж продовжувати розмову
ІНТЕРВ'ЮЕР	Ми готові до 38 000 грн для правильного кандидата
КАНДИДАТКА	Добре, дякую за відкритість. Мої очікування - 36 000 – 38 000 грн, що повністю вписується у вашу вилку. Розкажіть більше про систему оцінювання та можливі бонуси
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Тактика «зустрічне запитання першою»: дає змогу отримати якір від роботодавця та не занижувати себе. Якщо вилка вища за вашу цільову – виграєте одразу

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 2: НАЗИВАЄМО КОНКРЕТНУ СУМУ

| Базовий рівень |

Ситуація: Кандидатка: Галина, 52 роки, електрик-монтажник/-ця з 20-річним досвідом.
Ринок: 30 000 – 45 000 грн. Галина схильна занижувати через вік. Цільова сума – 40 000 грн

ФАЗА 1: ТИПОВЕ ЗАНИЖЕННЯ - «ЯК БУДЕ, ТАК І БУДЕ»

ІНТЕРВ'ЮЕР

У вас 20 років досвіду, це серйозно. Яку зарплату Ви розраховуєте отримувати?

СЛАБКА ВІДПОВІДЬ

Ну, я вже в такому віці... не знаю... скільки дасте – я рада буду. Я взагалі не вибаглива, аби тільки робота була стабільна...

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Вікова самоцензура. «Я вже в такому віці» – кандидатка сама підтверджує стереотип. «Скільки дасте» – мінімальна позиція, яка гарантує мінімальну пропозицію. Стоп!

КАНДИДАТКА

Мої очікування – 40 000 гривень на місяць. За 20 років у промисловій електриці я накопичила компетентності, які не купуються за рік і не знаходяться легко на ринку: і п'ятий розряд, і знання специфіки промислових об'єктів. Це реальна ринкова ставка для фахівця мого рівня

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Зверніть увагу: жодного слова про вік. Тільки про досвід і компетентність. Вік – нерелевантна категорія для переговорів. 20 років досвіду – це цінність, не обмеження

ФАЗА 2: ТРЕНУВАННЯ СУМИ ВГОЛОС

Вправа для фасилітатора/-ки: «Назви суму 5 разів поспіль»

- Попросіть кандидатку встати, розправити плечі, зробити вдих.
- Скажіть: «Назви свою суму 5 разів – щоразу ніби вперше та з повним переконанням».
- Після першого разу: «Ще раз, але ще твердіше». Після третього: «Тепер – дивлячись мені в очі».
- Мета: тіло має звикнути до цих слів. Перша реакція на запитання «скільки?» має бути спокійна та чітка, а не стрес

ІНТЕРВ'ЮЕР

Але в нас є кандидати молодші з аналогічним досвідом і меншими очікуваннями

КАНДИДАТКА

Я розумію, що ви порівнюєте варіанти. Якщо дозволите – коротко: що для вас означає «аналогічний досвід»? Тому що 20 років у промисловій електриці – це специфічна компетентність, яка формується роками. Я готова до розмови про цінність, яку приношу, а не лише про вік або цифру

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Відмінна відповідь: не вибачається за вік і не знижує суму – зустрічне запитання, що переводить розмову на цінність

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 3: ТИСК НА ЗНИЖЕННЯ

| Середній рівень |

Ситуація: Кандидатка: Марина, 31 рік, водійка СЕ (вантажні перевезення). Назвала 45 000 грн. Роботодавець тисне. Ринок: 38 000 – 52 000 грн

ФАЗА 1: «ЦЕ ЗАНАДТО БАГАТО»

ІНТЕРВ'ЮЕР

Ви назвали 45 000 грн. Для нас це значно більше, ніж ми планували. Наш бюджет: 35 000 – 38 000 грн. Ви готові розглянути цей діапазон?

СЛАБКА ВІДПОВІДЬ

Ну... гаразд, якщо для вас це багато... може, 38 000? Я розумію, що компанія має свої обмеження...

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Класична капітуляція. Кандидатка здала 7 000 грн за 30 секунд і без жодного аргументу. Роботодавець сказав «для нас це забагато» – це переговорний хід, а не факт. Спробуємо

КАНДИДАТКА

Я чую вас. Дозвольте пояснити логіку моєї суми: права СЕ, 2 роки досвіду міжрегіональних рейсів і бездоганна статистика безпеки - це рідке поєднання на ринку. Ринкова ставка для водія/-йки з такими характеристиками 42 000 – 52 000 грн. Я назвала 45 000 як компромісну цифру. Що входить у вашу пропозицію 38 000: добові, оплата нічних рейсів, обслуговування?

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Три дії в одній відповіді: 1) не знизила суму одразу; 2) підкріпила аргументами; 3) перевела розмову на пакет - може виявитись, що 38 000 + добові + надурочні = повноцінна пропозиція

ФАЗА 2: ЯКЩО ТИСК ПРОДОВЖУЄТЬСЯ

ІНТЕРВ'ЮЕР

Ні, у нас чітко 38 000 грн – нема можливості більше. Це остаточно

КАНДИДАТКА

Я вас розумію, і я поважаю ваші бюджетні обмеження. Дозвольте запитати: якщо ми зафіксуємо 38 000 як стартовий оклад, чи передбачений перегляд через 3 або 6 місяців за результатами роботи? І чи є система бонусів за маршрути або рейси?

ІНТЕРВ'ЮЕР

Перегляд можливий через 6 місяців, якщо все добре

КАНДИДАТКА

Добре. Тоді пропоную так: я виходжу на 38 000 з чітким розумінням, що через 6 місяців під час виконання KPI ми переглядаємо до 43 000 – 45 000. Чи можемо ми зафіксувати це в письмовому офірі?

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Якщо не можна отримати суму зараз – домовляйтесь про умови перегляду письмово. «Можливий перегляд» без дати й суми – порожні слова. З датою та сумою – це угода

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 4: ЗУСТРІЧНА ПРОПОЗИЦІЯ

| Середній рівень |

Ситуація: Кандидатка: Тетяна, 35 років, агроном/-ка. Очікування – 38 000 грн.
Роботодавець пропонує 32 000 грн. Ринок: 30 000 – 42 000 грн

ФАЗА 1: РЕАКЦІЯ НА ПРОПОЗИЦІЮ НИЖЧЕ ОЧІКУВАНЬ

ІНТЕРВ'ЮЕР	Ми готові запропонувати Вам 32 000 гривень. Це наша стандартна ставка для агрономів. Що скажете?
СЛАБКА ВІДПОВІДЬ	О... ну, я думала трохи більше... але добре, якщо це стандарт... я погоджуюсь...
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	«Якщо це стандарт» – небезпечна фраза. Стандарт роботодавця – не стандарт ринку. Погодження одразу без переговорів = упущені 6 000 грн щомісяця = 72 000 грн на рік
КАНДИДАТКА	Дякую за пропозицію. Я хочу серйозно до неї поставитись, тому скажу чесно: мої очікування – 38 000 грн, і вони ґрунтуються на ринковому аналізі та моєму п'ятирічному досвіді саме із зерновими культурами, яких у вас 500 гектарів. Чи є можливість обговорити суму ближче до 36 000 – 38 000?
ІНТЕРВ'ЮЕР	Максимум, що ми можемо – 35 000 грн
КАНДИДАТКА	35 000 – це ближче до того, що я шукаю. Скажіть, а яка система бонусів за сезон або за врожайність? Це допоможе мені оцінити повну пропозицію
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Переговори – це не лише оклад. Коли дійшли згоди щодо окладу, переходьте до бонусів, навчання, графіка. Загальна вартість пакета може бути значно вищою за оклад

ФАЗА 2: КОЛИ ПРИЙНЯТИ, А КОЛИ ВІДМОВИТИСЬ

МАТРИЦЯ РІШЕННЯ: ПРИЙНЯТИ АБО ВІДМОВИТИСЬ?

Ситуація	Рекомендована дія
Пропозиція в межах або вище вашого мінімуму + є потенціал зростання	Переговори → прийняти з умовою перегляду
Пропозиція нижче мінімуму, але є бонуси / пакет, що компенсують різницю	Рахуйте загальну суму → можливо, так
Пропозиція нижче мінімуму, без бонусів, без перегляду	Ввічливо відмовитись або взяти час на роздуми
Пропозиція вище очікувань	Не дивуйтесь вголос. Можна спробувати ще + 5–10 %

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 5: «СКІЛЬКИ ВИ ЗАРОБЛЯЛИ РАНІШЕ?»

| Середній рівень |

Ситуація: Кандидатка: Катерина, 36 років, ВПО, майстер/-иня автодіагностики. На попередньому місці заробляла 22 000 грн (нижче ринку). Нова ціль – 42 000 грн. Ринок: 35 000 – 55 000 грн

ФАЗА 1: ПАСТКА ПОПЕРЕДНЬОЇ ЗАРПЛАТИ

ІНТЕРВ'ЮЕР

Нам важливо розуміти Ваш поточний рівень. Скільки Ви заробляли на останньому місці роботи?

СЛАБКА ВІДПОВІДЬ

22 000 гривень... але там були складні обставини, переїзд, маленька компанія... я розумію, що це мало...

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Критична помилка: названа низька попередня зарплата одразу стає «якорем» для роботодавця. Навіть якщо він готовий платити більше, ця цифра звужує пропозицію. Кандидатка не зобов'язана розкривати попередній оклад

КАНДИДАТКА

Я свідомо не хочу, щоб моя попередня зарплата визначала вашу пропозицію – вона не відображала ринок для моєї кваліфікації. Для мене важливіше: я провела ринковий аналіз, і для позиції майстра/-ини діагностики з моїм досвідом і стеком обладнання ринкова ставка – 38 000 – 52 000 грн. Мої очікування – 42 000 грн

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Відповідь без брехні й без розкриття невідгідної інформації. Кандидатка переводить розмову від «скільки ти отримувала» до «скільки ти варта» і це правильний вектор

ФАЗА 2: ЯКЩО НАПОЛЯГАЮТЬ

ІНТЕРВ'ЮЕР

Але нам важливо знати попередній рівень для порівняння. Будь ласка, назвіть суму

КАНДИДАТКА

Я розумію вашу логіку. Скажу чесно: я переїхала через обставини, пов'язані з війною, і мій попередній оклад відображав умови маленького підприємства в іншому регіоні, а не мій реальний рівень компетентності. Саме тому я орієнтуюсь на ринкові дані, а не на ту цифру. Якщо вам важливо розуміти мій рівень, я готова до тестового завдання або технічної бесіди

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Якщо роботодавець продовжує тиснути, поясніть чому стара цифра нерелевантна, запропонуйте альтернативний доказ компетентності. Ніколи не кажіть «22 000» – як тільки ця цифра в розмові, вона стає вашою стелею

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 6: ПЕРЕГОВОРИ ПРО ПАКЕТ

| Складний рівень |

Ситуація: Кандидатка: Оксана, 27 років, back-end розробниця. Оклад: 60 000 грн – максимум компанії. Але є бонуси, remote, навчання. Ринок: 55 000 – 90 000 грн

ФАЗА 1: ДІЙШЛИ СТЕЛІ ЩОДО ОКЛАДУ

ІНТЕРВ'ЮЕР	Оклад 60 000 грн – це максимум, що ми можемо запропонувати для Junior/ Middle. Система грейдів у нас фіксована
КАНДИДАТКА	Я чую, що стосовно окладу ви досягли стелі. Давайте тоді поговоримо про повний пакет – це допоможе мені оцінити пропозицію цілісно. Кілька запитань: є квартальні або річні бонуси? Яка система грейдів, через скільки я зможу перейти на наступний рівень і як це вплине на зарплату?
ІНТЕРВ'ЮЕР	Квартальний бонус – до 15 % від окладу за KPI. Перегляд грейду через 12 місяців, зазвичай +10–20 %
КАНДИДАТКА	Добре, це вже значно повніша картина. 60 000 + до 9 000 квартальних = ефективно 63 000 на місяць у середньому. Через рік щодо слушного перегляду – 66 000 – 72 000. Ще запитання: навчання та сертифікація за рахунок компанії? І який формат роботи: повністю remote?
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Переговорниця не здалась на «стелі». Вона порахувала реальну суму з урахуванням бонусів і зрозуміла, що пропозиція може бути конкурентною. Далі навчання та remote, які теж мають грошову вартість

ФАЗА 2: РАХУЄМО ПОВНИЙ ПАКЕТ РАЗОМ

Вправа: «Порахуй свій реальний пакет»

Компонент	Як порахувати	Приклад (грн/міс)
Базовий оклад	Фіксована сума	60 000
Квартальний бонус	% від окладу ÷ 3 місяці	9 000 ÷ 3 = 3 000
Навчання / сертифікація	Вартість курсу ÷ 12 місяців	30 000 ÷ 12 = 2 500
Remote / hybrid	Економія на дорозі й обідах	~3 000 – 5 000
Медичне страхування	Середня вартість полісу ÷ 12	~1 500
РАЗОМ ефективно		≈ 70 000 – 72 000

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 7: «НАМ ПОТРІБНА ВІДПОВІДЬ ЗАРАЗ»

| Складний рівень |

Ситуація: Кандидатка: Людмила, 54 роки, водійка навантажувача. Отримала усну пропозицію 35 000 грн. Паралельно розглядає ще одну компанію. Роботодавець тисне на терміновість

ФАЗА 1: ТИСК ЧАСОМ

ІНТЕРВ'ЮЕР	Ми пропонуємо 35 000 грн. Але Вам потрібно вирішити сьогодні. У нас є інші кандидати, і ми не можемо чекати
СЛАБКА ВІДПОВІДЬ	О, добре, я погоджуюсь! Я боялась, що не встигну...
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Класична тактика штучного тиску. «Інші кандидати» і «не можемо чекати» – переговорний хід, який часто не відповідає дійсності. Кандидатка злякалась і відмовилась від можливості обдумати та ще раз переговорити
КАНДИДАТКА	Дякую за пропозицію. Я серйозно розглядаю її. Водночас я людина, яка приймає важливі рішення зважено. Це і є та надійність, яку ви шукаєте в працівнику/-ці. Скільки часу в мене є для відповіді? Один день?
ІНТЕРВ'ЮЕР	Ну... до завтра можемо почекати
КАНДИДАТКА	Дякую. Завтра до обіду я з вами зв'яжусь із відповіддю. І ще одне запитання: ви сказали 35 000 – це є предметом обговорення, чи остаточна цифра?
КОУЧИНГОВА НОТАТКА	Дві речі зроблено правильно: 1) отримано час – «завтра» не «зараз» 2) доки можливість є – ще раз спитала про переговорність. Ніколи не приймайте усний офер під тиском

ФАЗА 2: ТЕХНІКА «ПАУЗА» – ЗБРОЯ ПЕРЕГОВОРНИКА/-ЦІ

Три фрази, які купують вам час без виглядання «слабкою»:

«Я хочу переконатись, що приймаю виважене рішення – це саме та якість, яку ви шукаєте в команді»	Переводить паузу в чесноту
«Дайте мені 24 години – я хочу уважно прочитати умови й дати вам повне 'так' або 'ні'»	Конкретний часовий запит без виправдань
«Я надто зацікавлена в цій позиції, і саме тому хочу переконатись, що відповідаю обдуманно, а не імпульсивно»	Прив'язує паузу до лояльності

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ДІАЛОГ 8: ОФЕР НИЖЧЕ ЗА РИНОК

| Просунутий рівень |

Ситуація: Кандидатка: Діана, 25 років, оператор/-ка агродрона. Ринок: 32 000 – 48 000 грн. Компанія пропонує 22 000 грн – явно нижче ринку. Кандидатка прагне отримати цю роботу

ФАЗА 1: РЕАКЦІЯ НА ЯВНО НЕСПРАВЕДЛИВУ ПРОПОЗИЦІЮ

ІНТЕРВ'ЮЕР

Ми пропонуємо 22 000 грн. Це стандарт для початківця без профільного досвіду в агро

СЛАБКА ВІДПОВІДЬ

Ну... я надто хочу отримати цю роботу... гаразд, я згодна... 22 000 – також добре...

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Бажання отримати роботу – не аргумент для прийняття несправедливого офери. 22 000 щодо ринку 32 000 – 48 000 – це 30–50 % нижче ринку. Погоджуючись, кандидатка також сигналізує роботодавцю, що може прийняти будь-що

КАНДИДАТКА

Я щиро рада, що ми дійшли до цього етапу, мене справді цікавить ця позиція і ваш агрохолдинг. Водночас я маю сказати чесно: 22 000 грн – це значно нижче ринкової ставки для операторки дрона з моєю підготовкою. Я перевірила відкриті вакансії: аналогічні позиції пропонують 32 000 – 45 000 грн. Чи є можливість переглянути стартовий оклад у цьому напрямі?

ІНТЕРВ'ЮЕР

У нас стандарт для новачків

КАНДИДАТКА

Я розумію логіку стандартів. Але хочу зауважити: я не зовсім «стандартний новачок». Я маю сертифікат пілота БПЛА, досвід GIS-систем і практику аерофотозйомки. Ці навички рідкісні й прямо застосовні. Чи можемо ми говорити про 30 000 – 33 000 грн як стартову ставку з переглядом через 3 місяці?

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Чому «я надто хочу цю роботу» не можна казати вголос: це знижує вашу переговорну позицію. Навпаки, показуйте цінність, а не бажання. Роботодавець купує компетентність, а не ентузіазм

ФАЗА 2: КОЛИ ВІДМОВИТЬСЯ – ГІДНО

ІНТЕРВ'ЮЕР

На жаль, 22 000 – це все, що ми можемо запропонувати. Наш бюджет фіксований

КАНДИДАТКА

Я ціную вашу відкритість і час, витрачений на наше спілкування. На жаль, 22 000 грн не відповідає моїм мінімальним очікуванням, що базуються на ринкових даних. Я приймаю це рішення без жалю, бо розумію: якщо я стартую нижче ринку – відновитись до ринкового рівня досить важко. Якщо ваш бюджет зміниться – буду рада відновити переговори. Дякую за чесну розмову

КОУЧИНГОВА НОТАТКА

Гідна відмова: 1) без образ і нарікань; 2) з чітким поясненням – не особисте, а принципове; 3) залишає двері відкритими. Кандидатка не спалила міст і не принизила себе

ШАБЛОН ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

Яка фраза пролунала найпереконливіше?	
Де відчувалась невпевненість (голос, слова, паузи)?	
Яку суму назвала кандидатка? Обґрунтувала?	
Як реагувала на тиск? Утримала позицію чи здала?	
Оцінка переговорної впевненості (1–10):	
Один конкретний крок для наступного разу:	

ЗВЕДЕНА КАРТКА ПЕРЕГОВОРНИКА/-ЦІ

Постійна пам'ятка для кандидати

✓ ЗАВЖДИ

- Називати конкретну суму (не «від...до» і не «скільки дасте»)
- Обґрунтовувати цифру хоча б одним аргументом
- Знати ринок заздалегідь – мінімум 5 відкритих вакансій
- Мати три числа: ідеал / цільова / мінімум
- Рахувати повний пакет, а не лише оклад
- Брати час на обдумування, якщо потрібно
- Записувати усні домовленості та просити підтвердження

⊗ НІКОЛИ

- «Скільки дасте – стільки й добре»
- Вибачатись за свою суму або «перепрошувати» за очікування
- Погоджуватись одразу під тиском часу
- Розкривати попередній оклад, якщо він нижче ринку
- Казати «мені важлива робота, а не гроші»
- Знижувати суму без отримання чогось натомість
- Приймати усний офер без письмового підтвердження

ТРИ ФРАЗИ, ЯКІ ЗМІНЮЮТЬ ПЕРЕГОВОРИ

Замість «скільки дасте»

«Мої очікування – [сума]. Вона ґрунтується на [аргумент].»

Замість «це не забагато?»

«Ця сума відповідає ринку і моєму досвіду. Чи вписується вона у ваш бюджет?»

Замість «добре, погоджуюсь»

«Я хочу прийняти зважене рішення. Дайте мені до завтра.»

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ

ГО «Асоціація Амбасадорок України»

Site: <https://w-ambassadors.org.ua/>

Email: office@w-ambassadors.org.ua

Facebook: AmbassadorsUA

Instagram: @ambassadorsua

LinkedIn: [association-of-women-ambassadors-of-ukraine](#)

t.me: AmbassadorsUA