



Силабус курсу Рекрутинг персоналу

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма – «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: II

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу



д-р екон. наук, доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Іванова Ольга Юріївна**

Контактна інформація laptevaou@gmail +380505760093

Опис дисципліни

Дисципліна «Рекрутинг персоналу», спрямована на формування у студентів ґрунтовних знань та практичних навичок з теорії та практики рекрутингу, щодо особливостей формування, розвитку та впровадження або застосування рекрутингу персоналу у менеджменті персоналу для підвищення конкурентоспроможності підприємств. Актуальність рекрутинга обумовлена тим, що управління формуванням якісної системи надання послуг з пошуку та підбору кваліфікованого персоналу є найважливішим засобом підвищення ефективності діяльності підприємств.

Мета вивчення дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад та набуття практичних навичок організації процесу рекрутингу, які є необхідними для вільного володіння практикою формування знань і навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для організації.

Основними завданнями вивчення дисципліни є:

- засвоєння поняття «рекрутингу» та його ролі на ринку праці;
- оволодіння навичками застосовувати технології рекрутингу при пошуку та відборі найкращого кандидата на вакантну посаду;
- оволодіння навичками визначати основні форми залучення персоналу організації та методи його оцінки;
- оволодіння навичками визначати економічну ефективність процесу рекрутинга.

Структура курсу

Години (лек./практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
4/2	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	Вивчити основні категорії та поняття рекрутинга Визначати зміст роботи рекрутингових агенцій	Тестові завдання, презентації поточне опитування
4/2	Тема 2. Формування	Опанувати застосування	Поточне

	вимог до кандидатів на вакантну посаду	основних етапів процесу рекрутинга у практичній діяльності	опитування презентації
4/2	Тема 3. Ресечинг – пошук кандидатів на вакантну посаду	<i>З'ясувати</i> основні форми залучення персоналу до організації	Поточне опитування презентації
4/2	Тема 4. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами	<i>Опанувати методи</i> методи оцінки персоналу організації	Тестові завдання, презентації поточне опитування
4/2	Тема 5. Рекрутингові агенції: технології роботи та класифікація послуг	<i>Засвоїти</i> особливості застосовувати технології рекрутинга в практичній діяльності	Тестові завдання, презентації
4/2	Тема 6. Супутні послуги рекрутингових агенцій	Визначати та аналізувати об'єктивні передумови та етапи виникнення рекрутингового бізнесу в Україні	Поточне опитування презентації
6/3	Тема 7. Ефективність процесу рекрутингу	<i>Опанувати визначення ефективності</i> <i>методи економічної процесу</i> рекрутинга	Поточне опитування презентації

Літературні джерела

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ*. 2020. №6. С. 313-318. (<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>).
2. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму діджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2020. №45. С. 79-82.
3. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. *Бізнес Інформ*. 2020. №7. С. 287–292.
4. Дистанційний курс «Hiring Practices». URL: <https://www.coursera.org/learn/hiring-practices>
5. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету*. Вип. 37/1. С. 75-84.
6. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.
7. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозис, 2023. 692 с.
8. Лобза А. В., Бикова А.Л., Пильгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. Вип. 3(77)-1. С. 123-130.
9. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. *Бізнес Інформ*. 2015. № 2. С. 296-301.
10. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 10. С. 227 – 232.
11. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія /[А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2010.
12. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2019. 355 с.
13. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: практикум [Електронне видання]. – К. : КНЕУ, 2013.

14. Chapman, DS, Gödöllei, AF (2017) E-Recruiting: Using technology to attract job applicants. In: Hertel, G, Stone, DL, Johnson, RD (eds.) The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, pp. 211–230.
15. Dabirian, A, Kietzmann, J, Diba, H (2017) A great place to work!? Understanding crowdsourced employer branding. Business Horizons 60(2): 197–205.
16. Liu, Y-L, Keeling, KA, Papamichail, KN (2016) An exploratory study of jobseekers' decision-making styles, recruitment information sources and organisational attractiveness. Personnel Review 45(6): 1403–1427.
17. Muehleemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. Industrial Relations 55(2): 193–218.
18. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search Statistics [2019 Update] [online] Available at: <https://zety.com/blog/hr-statistics>

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, військовий стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (КПІЗ)
30%	40%	30%
1. Опитування під час заняття, тести (Тема 1-4 по 10 балів) = 40 балів. 2. Письмова робота = 60 балів.	1. Опитування під час заняття, тести (Тема 5-7 по 10 балів) = 30 балів. 2. Письмова робота = 70 балів.	1. Активна участь у тренінгах = 20 балів. 2. Написання КПІЗ, на основі сформованих індивідуальних завдань = 50 балів. 3. Захист КПІЗ = 30 балів.

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом

