

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Рекрутинг»



Ступінь освіти	Бакалавр
Освітня програма	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Тривалість викладання	7 чверть
Заняття:	4 семестр
лекції:	2 години
практичні заняття:	2 година
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»: <http://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=2661>

Кафедра, що викладає Прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

Викладач:
Ісіков Сергій Михайлович
Доцент, канд. наук з держ. упр, доц. кафедри

Персональна сторінка
<https://pe.nmu.org.ua/ua/pro-kafedru/vikladachi/isikov/index.php>
E-mail: isikov.s.m@nmu.one

1. Анотація до курсу

“Рекрутинг” походить від французького “recruit”, “рекрутувати”, тобто набирати будь-кого, вербувати, поповнювати будь-ким, наймати на службу за гроші. Сьогодні під цим поняттям розуміють пошук і підбір кваліфікованих фахівців на платній основі. Компанії, які надають такі послуги, є рекрутинговими агенціями, а фахівці у цій сфері – рекрутерами.

Здобувач вищої освіти буде знати сучасні тенденції та проблемні аспекти надання послуг зовнішнього рекрутингу на ринку праці, а також нормативно-правове забезпечення професії зовнішнього рекрутера. Отримані знання дозволять займатися рекрутингом, як видом підприємницької діяльності, відкривши власну рекрутингову агенцію.

2. Мета та завдання курсу

Мета дисципліни – полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти відповідних дисциплінарних компетентностей, які в свою чергу впливають на формування професійних компетентностей з формування і обґрунтування діяльності підприємства по роботі з персоналом при практичному плануванні, організації та реалізації процесу підбору та набору персоналу в підприємницькій, торговельній та біржовій діяльності.

Завдання курсу:

- ознайомити здобувачів вищої освіти з основними особливостями процесу рекрутингу та його базовими стратегіями рекрутингу;
- знати типи рекрутингу та джерела рекрутингу;
- навчити досліджувати ринок праці, здійснювати пошук вакансії та формувати критерії вибору місця роботи;
- навчити здобувачів вищої освіти організовувати процес найму кандидатів на посаду.

3. Результати навчання

Знати цілі, задачі та принципи оцінювання ефективності науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, особливості розрахунку економічних та експлуатаційних показників ефективності інноваційних рішень.

4. Структура курсу

ЛЕКЦІЇ

Тема 1. Функції і сутність поняття «рекрутинг».

Тема 2. Фактори, що впливають на підбір персоналу

Тема 3. Сутність процесу рекрутингу. Стратегія рекрутингу. Оцінка та контроль

Тема 4. Типи рекрутингу. Джерела рекрутингу

Тема 5. Інтерв'ю з підбору персоналу. Як організувати і проводити інтерв'ю

Тема 6. Типи інтерв'ю

Тема 7. Сутність та функції поняття «відбірперсоналу». Основні відмінності між набором персоналу і відбором персоналу

Тема 8. Переговори про заробітну плату. Поради HR – менеджеру щодо переговорів по заробітній платі

Тема 9. Створення пропозиції про роботу. Порядок дій HR-спеціалістів після видачі і прийняття листа-пропозиції про роботу

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

1. Практичне завдання у форматі Case Study по організації удосконалення процесу найму
2. Практичне завдання з дослідження ринку праці, пошуку вакансії та формуванні критеріїв вибору місця роботи
3. Практичне завдання з підготовки до проходження першого (опосередкованого) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії та формування і представлення власних переваг, hard skills та soft skills

4. Практичне завдання з підготовки до проходження другого (безпосереднього) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії
5. Практичне завдання з підготовки до успішного проходження співбесіди (Job Interview) з рекрутером для отримання бажаної професійної вакансії

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

Технічні засоби навчання, які дозволено використовувати в аудиторії.
Дистанційна платформа Moodle.

6. Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточного тестування та самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

Максимальне оцінювання:

Теоретична частина	Практична частина		Бонус	Разом
	При своєчасному складанні	При несвоєчасному складанні		
60	30	20	10	100

Практичні роботи приймаються за контрольними запитаннями до кожної з роботи.

Теоретична частина оцінюється за результатами задачі контрольної тестової роботи, яка містить 20 запитань, з яких 20 – прості тести.

6.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи

20 тестових завдань з чотирма варіантами відповідей, **1** правильна відповідь оцінюється у **3 бали (разом 60 балів)**. Опитування за тестом проводиться з використанням технології Microsoft Forms Office 365.

Задачі наводяться також у системі Microsoft Forms Office 365. Вирішена на папері задача сканується (фотографується) та відсилається на електронну пошту викладача впродовж часу, відведеного на задачу теоретичної частини. Несвоєчасно ввіслана відповідь враховується такою, що не здана.

6.4. Критерії оцінювання лабораторної роботи

З кожної практичної роботи здобувач вищої освіти отримує 5 запитань з переліку контрольних запитань. Кількість вірних відповідей визначають кількість отриманих балів.

7. Політика курсу

7.1. Політика щодо академічної доброчесності

Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі). Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням "Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті "Дніпровська політехніка". http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

7.3. Політика щодо перескладання

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

7.4 Політика щодо оскарження оцінювання

Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може опротестувати виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

7.5. Відвідування занять

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим. Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, академічна мобільність, які необхідно підтверджувати документами. Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням з керівником курсу.

7.6. Бонуси

За запропонований проект рекрутингу здобувачів вищої освіти до НТУ «Дніпроовська політехніка» здобувач вищої освіти отримує **10 балів**.

8 Рекомендовані джерела інформації

Базові

1. Кодекс законів про працю України // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]: Режим доступу URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Мазоренко О. В. Е-рекрутмент як альтернатива традиційним інструментам управління resoналом // Фінансовий простір. — 2015. — № 3 (19). — С. 243—244.
3. Працевлаштування // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2003. — Т. 5 : П — С. — 736 с.

Додаткові

1. Маркетингові інструменти в HR // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://friendlyrecruit.com/> [Заголовок з екрану]
2. Malara Z., Miśko R. and Sulich A. “Wroclaw University of Technology graduates' career paths”, Vesnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 5. Economics. Sociology. Biology , vol. 6 no. 3, pp. 6-12, 2016. // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: https://www.academia.edu/31334733/Wroclaw_University_of_Technology_graduates_career_paths
3. Mohammad Hossein Zarei; Kuan Yew Wong, Making the recruitment decision for fresh university graduates: a study of employment in an industrial organisation // International Journal of Management and Decision Making (IJMDM), Vol. 13, No. 4, 2014 // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <http://www.inderscience.com/offer.php?id=65357>
4. Recruitment and Selection Tutorial // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_introduction.htm [Заголовок з екрану]
5. Recruitment Manual // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://hrmhandbook.com/hrp/rctp/recruitment-selection-processdescription/manual/> [Заголовок з екрану]
6. Recruiting and Hiring Manual February 2015 Edition // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <http://sfmade.org/wpcontent/uploads/Feb-2015-SFMade-Hiring-and-Recruitment-Manual.pdf> [Заголовок з екрану]
7. 19 Recruiting Metrics You Shold Know About // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/recruiting-metrics/> [Заголовок з екрану]