

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра прикладної економіки, підприємництва та публічного управління



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Вагонова О.Г. _____

«__» ____ 2021 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Рекрутинг»

Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітній рівень.....	бакалавр
Освітня програма	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Вид дисципліни	вибіркова
Форма навчання	очна /заочна
Термін викладання.....	4 семестр (7 чверть)
Кількість кредитів ECTS	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю	іспит

Викладач: к.е.н., доц. Комарова К.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2021

Робоча програма навчальної дисципліни «Рекрутинг» для бакалаврів освітньо-професійної програми спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. прикладної економіки, підприємництва та публічного управління – Д. : НТУ «ДП», 2021. – 13 с.

Розробник – к.е.н., доц. Комарова К.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» (протокол № 10 від 27.06.2021 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури.....	8
6.3 Критерії.....	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі «Рекрутинг» спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни В1.2 «Рекрутинг» віднесено такий результат навчання:

BP1.2	Вміти використовувати сучасні технології та методи пошуку, залучення й оцінювання кандидатів з метою задоволення потреб підприємства у компетентних, мотивованих і лояльних працівниках
-------	---

Мета дисципліни – формування знань і професійних компетентностей щодо організації процесу рекрутинга, які є необхідними для вільного володіння практикою формування знань і навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для підприємницької, торговельної та біржової діяльності.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
BP1.2	CP1-B1.2-1	знати сутність, етапи та суб'єкти рекрутингу персоналу
	CP1-B1.2-2	визначати фактори, що впливають на підбір персоналу
	CP1-B1.2-3	знати методи збору інформації для аналізу робіт
	CP1-B1.2-4	знати технології, методи і процедури залучення й оцінювання кандидатів на вакантні посади
	CP1-B1.2-5	вміти залучати кандидатів з використанням різних джерел
	CP1-B1.2-6	вміти розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади
	CP1-B1.2-7	вміти використовувати технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду
	CP1-B1.2-7	вміти застосовувати технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду
	CP1-B1.2-7	вміти застосовувати психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду
	CP2-B1.2-1	вміти ухвалювати рішення про заповнення вакансій
	CP2-B1.2-2	вміти аналізувати ефективність рекрутингу
	CP2-B1.2-3	вміти оцінювати кандидатів на вакантні посади з використанням різних технологій та методик з метою визначення рівня розвитку у кандидатів професійно значущих компетенцій
	CP2-B1.2-4	вміти налагоджувати систему взаємодії з кандидатами на вакантні посади та посередниками на ринку праці
	CP2-B1.2-5	вміти застосовувати комунікаційні навички у сфері формування ефективної взаємодії зі стейкхолдерами

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліни циклу загальної підготовки

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Б3 Менеджмент	Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.
	Демонструвати підприємливість в різних напрямках професійної діяльності та брати відповідальність за результати.
Ф1 Комунікації в підприємницькій діяльності.	Мати навички письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.
	Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Розподіл за формами навчання, години							
	денна			вечірня		заочна		
	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	14	46	-	-	60	6	54
практичні	60	14	46	-	-	60	6	54
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	28	92	-	-	120	12	108

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
СР1-В1.2-1	Тема 1. Рекрутинг в управлінні персоналом	8
	1.1. Рекрутинг як функція управління	
	1.2. Сутність, етапи та суб'єкти рекрутингу персоналу.	
	1.3. Процедура рекрутування. Фактори, що впливають на підбір персоналу	
	1.4. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу	
СР1-В1.2-2	Тема 2. Формування вимог до кандидатів	10
	2.1. Кваліфікаційна карта, карта компетенцій і профіль посади	
	2.2. Установлення кваліфікаційних вимог	
	2.3. Розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду	
	2.4. Аналіз робіт в організації	
СР1-В1.2-3	3. Пошук і залучення кандидатів	8
	3.1. Джерела пошуку та залучення кандидатів	
	3.2. Рекламні оголошення про вакансії	
	3.3. Використання послуг посередників	
	3.4. Використання мережних ресурсів для пошуку та	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	залучення кандидатів	
CP1-B1.2-4	4. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів	10
	4.1. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду	
	4.2. Вивчення резюме кандидатів	
	4.3. Проведення телефонного інтерв'ю. Проведення онлайн-інтерв'ю	
	4.4. Технології перевірки наданої кандидатом інформації	
CP1-B1.2-5	5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	8
	5.1. Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів.	
	5.2. Підготовка до інтерв'ю. Структура інтерв'ю	
	5.3. Технології проведення інтерв'ю	
CP1-B1.2-6	6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	8
	6.1. Технології проведення тестування	
	6.2. Графологічна експертиза	
	6.3. Фізіогномічний аналіз як нетрадиційний метод оцінювання кандидатів	
CP1-B1.2-7	Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу	8
	7.1. Показники ефективності рекрутингу персоналу	
	7.2. Швидкість заповнення вакансій	
	7.3. Вартість та якість рекрутингу	
	7.4. Технології роботи рекрутингових агенств	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	60
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP2-B1.2-2	1. Практичне завдання у форматі Case Study по організації удосконалення процесу найму під час, якого студенти детально і опрацьовують реально представлену прикладну варіантну ситуацію з рекрутингу підприємства	10
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-4 CP2-B1.2-1	2. Практичне завдання з дослідження ринку праці, пошуку вакансії та формуванні критеріїв вибору місця роботи у вигляді представлення кожним студентом самостійної письмової роботи з дослідження ринку праці де він (вона) проводять пошук бажаної вакансії в реальній організації чи на одному з сайтів з пошуку роботи, а потім пояснює сутність і пропозицію вакансії та критерії вибору з точки зору рекрутерів щодо цієї вакансії	10
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-7 CP2-B1.2-3	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 у вигляді підготовки кожним студентом необхідного особистого резюме у письмовому вигляді, яке має бути виконане згідно критеріїв, рекомендацій та зразків опрацьованих під	10

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	час заняття	
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-7 CP2-B1.2-4	4. Практичне завдання з підготовки до проходження другого (безпосереднього) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії під час якого кожен студент має представити самостійну письмову роботу де він описує алгоритм та сутність власних дій для отримання запрошення на співбесіду (Job Interview) на попередньо обрану і представлену вакансію.	10
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-5 CP1-B1.2-6 CP1-B1.2-7 CP2-B1.2-5	5. Практичне завдання з підготовки до успішного проходження співбесіди (Job Interview) з рекрутером для отримання бажаної професійної вакансії під час якого кожен студент має представити самостійну письмову роботу де він формулює власні відповіді на ключові запитання, які найбільш часто використовуються рекрутерами і які можуть бути поставлені йому роботодавцями на співбесіді (Job Interview) щодо отримання роботи на попередньо обрану і представлену вакансію.	20
РАЗОМ		120

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють

ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
навчання	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та	Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - чиста; - ясна;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	<ul style="list-style-type: none"> - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Відповідальність і автономія</i>		
♦ управління	Відмінне володіння компетенціями менеджменту	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<p>складною технічною або професійною діяльністю чи проектами;</p> <p>♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах;</p> <p>♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти;</p> <p>♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп;</p> <p>♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії</p>	<p>особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; <p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації 	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Використовуються лабораторне та мультимедійне обладнання; показові, робочі, контрольні колекції мінералів та гірських порід кафедри загальної та структурної геології, дистанційна платформа Moodle.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Кодекс законів про працю України // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Вонберг Т.В. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації / Т.В. Вонберг, А.А. Головка // Бізнес Інформ. – 2020. – № 6. – С. 313 – 318.
3. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с.
4. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. – Перевод с немецкого. – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2018. – 356 с.
5. Тренды рекрутинга 2019: что вы используете уже сейчас и кейсы мировых компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hurma.work/ru/blog/trendy-rekrutinga-2019-chto-vy-ispolzujete-uzhe-sejchasi-kejsy-mirovyh-kompanij/>
6. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу : підручник / С.О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2019. – 355 с.
7. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська. – Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. – 200 с.
8. Recruitment and Selection Tutorial // [Електронне джерело]. – Режим доступу : https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_introduction.htm [Заголовок з екрану]
9. Recruitment Manual // [Електронне джерело]. – Режим доступу : <https://hrmhandbook.com/hrp/rctp/recruitment-selection-process-description/manual/> [Заголовок з екрану]
10. Recruiting and Hiring Manual February 2015 Edition // [Електронне джерело]. – Режим доступу : <http://sfmade.org/wp-content/uploads/Feb-2015-SFMade-Hiring-and-Recruitment-Manual.pdf> [Заголовок з екрану]
11. Recruiting Metrics You Shold Know About // [Електронне джерело]. – Режим доступу : <https://www.analyticsinhr.com/blog/recruiting-metrics/> [Заголовок з екрану]
12. Strohmeier, S (2020) Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung 34(3): 345 – 365.