


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

Кафедра прикладної економіки,
підприємництва та публічного управління



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Вагонова О.Г. 
«30» серпня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Рекрутинг»

| | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------|
| Галузь знань | 07 Управління та адміністрування |
| Спеціальність | 076 Підприємництво та торгівля |
| Рівень вищої освіти..... | перший (бакалаврський) |
| Освітня програма | «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» |
| Статус..... | вибіркова |
| Загальний обсяг..... | 4 кредити ЄКТС (120 годин) |
| Термін викладання | 4 семестр (7 чверть) |
| Форма підсумкового контролю.. | диференційований залік |
| Мова викладання..... | українська |

Викладач: доцент 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»
2024

Робоча програма навчальної дисципліни «Рекрутинг» освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» спеціальності 076 Підприємництво та торгівля / НТУ «Дніпровська політехніка», каф. ПЕППУ. – Д.: НТУ «ДП», 2024. – 14 с.

Розробник:

– Комарова Катерина Володимирівна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання;
- 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.

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 | 4 |
| 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ..... | 5 |
| 6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ | 6 |
| 6.1 Шкали | 6 |
| 6.2 Засоби та процедури..... | 7 |
| 6.3 Критерії..... | 8 |
| 7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ | 11 |
| 8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ..... | 12 |

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни – формування знань і професійних навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для підприємницької, торговельної та біржової діяльності.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

| Дисциплінарні результати навчання (ДРН) | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| шифр ДРН | зміст |
| ДРН – 01 | розуміти сутність, етапи, суб'єкти рекрутингу персоналу та визначати фактори, що впливають на підбір персоналу |
| ДРН – 02 | розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади |
| ДРН – 03 | залучати кандидатів з використанням різних джерел, знати технології і методи залучення кандидатів на вакантні посади |
| ДРН – 04 | використовувати технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду |
| ДРН – 05 | застосовувати технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду |
| ДРН – 06 | застосовувати психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду |
| ДРН – 07 | аналізувати ефективність рекрутингу та ухвалювати рішення про заповнення вакансій |

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

| Назва дисципліни | Здобуті результати навчання |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 36 Ціннісні компетенції фахівця | Розуміти теорію компетентності, застосовувати компетентнісний підхід, який враховує вимоги сучасного ринку праці, мати навички самостійного визначення освітніх цілей та професійного розвитку. |
| | Здійснювати комунікативний процес з урахуванням специфіки фаху, збирати інформацію та знаходити освітні ресурси для планування можливості професійного розвитку. |

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

| Вид навчальних занять | Обсяг, години | Розподіл за формами навчання, години | | | |
|-----------------------|---------------|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | денна | | заочна | |
| | | аудиторні заняття | самостійна робота | аудиторні заняття | самостійна робота |
| лекційні | 60 | 27 | 33 | 6 | 50 |
| практичні | 60 | 27 | 33 | 4 | 60 |
| РАЗОМ | 120 | 54 | 66 | 10 | 110 |

5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

| Шифри ДРН | Види та тематика навчальних занять | Обсяг складових, години |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| | ЛЕКЦІЇ | 60 |
| ДРН – 01 | Тема 1. Рекрутинг в управлінні персоналом | 8 |
| | 1.1. Поняття рекрутингу та його місце в загальній системі управління персоналом організації | |
| | 1.2. Процедура рекрутування | |
| | 1.3. Фактори, що впливають на підбір персоналу | |
| | 1.4. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу. Аналіз робіт в організації | |
| ДРН – 02 | 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 | |
| ДРН – 03 | 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 залучення кандидатів | |
| ДРН – 04 | 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 | |
| ДРН – 05 | 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 | |
| ДРН – 06 | 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 | |
| ДРН – 07 | Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу | 8 |
| | 7.1. Показники ефективності рекрутингу персоналу | |
| | 7.2. Ефективність процесу та процедур рекрутингу | |
| | 7.3. Сучасні методи підбору персоналу. Процес підбору персоналу зі штучним інтелектом. Інноваційний рекрутинг. | |

| Шифри ДРН | Види та тематика навчальних занять | Обсяг складових, години |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| | ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ | 60 |
| ДРН – 01 | Тема 1. Рекрутинг в управлінні персоналом. Практичне завдання у форматі Case Study. | 8 |
| ДРН – 02 | Тема 2. Формування вимог до кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study. | 8 |
| ДРН – 03 | Тема 3. Пошук і залучення кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study. | 8 |
| ДРН – 04 | Тема 4. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study. | 8 |
| ДРН – 05 | Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду. Практичне завдання у форматі Case Study. | 10 |
| ДРН – 06 | Тема 6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Практичне завдання у форматі Case Study. | 10 |
| ДРН – 07 | Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу. Практичне завдання у форматі Case Study. | 8 |
| | РАЗОМ | 120 |

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

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

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/навичок, комунікації, відповідальності і автономії здобувачів за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студенти на контрольних заходах мають виконувати завдання, орієнтовані 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 завдань під час лекцій | комплексна контрольна робота (ККР) | визначення середньозваженого результату поточних контролів; |
| практичні | контрольні завдання за кожною темою | виконання завдань під час практичних занять | | виконання ККР під час диференційованого заліку за бажанням студента |

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних завдань за темами дисципліни.

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 заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

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

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.

Контрольні 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 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Знання | | |
| ♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання | 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 |
| | 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 | Відповідь характеризує уміння: | 95-100 |

| Опис кваліфікаційного рівня | Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії | Показник оцінки |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | |
| | 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 | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово | <p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <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); | 95-100 |

| Опис кваліфікаційного рівня | Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії | Показник оцінки |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції | |
| | <p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами.</p> <p>Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами.</p> <p>Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p> | 90-94 |
| | <p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)</p> | 85-89 |
| | <p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)</p> | 80-84 |
| | <p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)</p> | 74-79 |
| | <p>Задовільне володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)</p> | 70-73 |
| | <p>Часткове володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)</p> | 65-69 |
| | <p>Фрагментарне володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)</p> | 60-64 |
| | Рівень комунікації незадовільний | <60 |
| <i>Відповідальність і автономія</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ♦ управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; ♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних | <p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту 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</p> | 95-100 |

| Опис кваліфікаційного рівня | Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії | Показник оцінки |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <p>робочих та/або навчальних контекстах;</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; ♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; ♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії | <p>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-орієнтовних 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

На навчальних заняттях студенти повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; активований акаунт університетської пошти (**student.i.p.@nmu.one**); перевірений доступ до платформи Moodle; програм Microsoft Office 365 (Teams, Word, Excel, Power Point).

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/081d1cc0-9f6b-4d81-b822-98837ce1c920/content>
2. Кобеля З.І., Антохова І.М., Водянка Л.Д. Рекрутинг персоналу: навч. посібник. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 204 с. URL : <https://surl.li/mvtjne>
3. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозіс, 2023. 692 с. URL : <https://library.kr.ua/wp-content/elib/kryvoruchko/recrpersukr.pdf>

Додаткові

1. Комарова К.В. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с. URL : <https://grani-print.dp.ua/index.php/home/issue/view/32/yp>
2. Технології управління персоналом та рекрутинг: методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків, 2023. 146 с. URL : https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/24176/1/MV_rekruting_2023.pdf
3. Рекрутинг [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до практичних завдань та плани семінарських занять для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня / уклад. Г. І. Писаревська. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. – 44 с. URL : <https://surl.li/jhysfl>
4. Кодекс законів про працю України // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Інформаційні ресурси

1. Вонберг Т.В., Дмитрук С.М., Крочак В.С. Сучасні практики добору персоналу: аналіз тенденцій розвитку. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 52. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2587>
2. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. Бізнес Інформ. 2020. № 6. С. 313 – 318. URL : https://www.business-inform.net/article/?year=2020&abstract=2020_6_0_313_318
3. Recruitment and Selection Tutorial // [Електронне джерело]. URL: https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_introduction.htm
4. Recruitment Manual // [Електронне джерело]. URL: <https://hrmhandbook.com/hrp/rctp/recruitment-selection-process-description/manual/>

5. Recruiting Metrics You Shold Know About // [Електронне джерело]. URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/recruiting-metrics/>
6. Strohmeier, S (2020) Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung 34(3). С. 345 – 365. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2397002220921131>
7. Ключові HR-тренди 2024 року: що чекає на сферу рекрутингу? URL: <https://budni.robota.ua/>
8. Нові технології, нові таланти, нові тактики: прогнози експертів щодо тенденцій залучення співробітників у 2024 році. URL: <https://budni.robota.ua/>
9. HR-тренди для бізнесу: найголовніше у 2024 році. URL: <https://peopleforce.io/>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Рекрутинг»

підготовки бакалаврів за освітньо-професійною програмою
«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
спеціальності 076 Підприємництво та торгівля

Розробник:

Катерина Володимирівна Комарова

У редакції автора

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19