

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Рекрутинг»



Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Спеціальність	076 Підприємництво та торгівля
Освітня програма	«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Тривалість викладання	4 семестр (7 чверть)
Кількість кредитів	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Заняття:	
лекції:	3 години на тиждень
практичні заняття:	3 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:

<https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7124>.

Кафедра, що викладає

Прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

Інформація про викладача:



Комарова Катерина Володимирівна

доцент, канд. екон. наук, доцент кафедри ПЕППУ

Персональна сторінка

<https://pe.nmu.org.ua/ua/pro-kafedru/vikladachi/komarova/komarova.php>

E-mail: Komarova.K.V@nmu.one

1. Анотація до курсу

В умовах високої конкурентної боротьби за кваліфікованих і компетентних працівників менеджери повинні вміти знайти на ринку праці потрібних фахівців, зацікавити їх роботою на підприємстві, створити їм необхідне середовище для максимально ефективного використання потенціалу та закріплення на підприємстві.

Дисципліна охоплює питання розробки вимог до кандидатів на вакантні посади, залучення кандидатів з використанням різних джерел, складання рекламних оголошень про вакансії, аналізу резюме, перевірки рекомендацій, проведення інтерв'ю з використанням різних технологій та методик з метою визначення рівня розвитку у кандидатів професійно значущих компетенцій, мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до роботодавця, підготовки тестів на визначення професійної придатності кандидатів, ухвалення рішень про заповнення вакансії, аналізу ефективності рекрутингу й на його основі визначення напрямів удосконалення технологій і процедур з метою задоволення потреб підприємства у компетентних, мотивованих і лояльних працівниках.

2. Мета та завдання курсу

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

Завдання курсу – формування у здобувачів знань та навиків здійснення добору кандидатів на вакантні посади з використанням різних, зокрема аутсорсингових, технологій та методів пошуку, залучення й оцінювання кандидатів з метою задоволення потреб підприємства у компетентних, мотивованих і лояльних працівниках, а також знань і навиків здійснення аналізу та розробки заходів з підвищення ефективності рекрутингу.

3. Результати навчання

- розуміти сутність, етапи, суб'єкти рекрутингу персоналу та визначати фактори, що впливають на підбір персоналу;
- розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади;
- залучати кандидатів з використанням різних джерел, знати технології і методи залучення кандидатів на вакантні посади;
- використовувати технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду;
- застосовувати технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду;
- застосовувати психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду;
- аналізувати ефективність рекрутингу та ухвалювати рішення про заповнення вакансій.

4. Структура курсу

ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ
Тема 1. Рекрутинг в управлінні персоналом
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
Тема 2. Формування вимог до кандидатів
2.1. Кваліфікаційна карта, карта компетенцій і профіль посади
2.2. Установлення кваліфікаційних вимог
2.3. Розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду
3. Пошук і залучення кандидатів
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
4. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів
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
5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду
5.1. Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів.
5.2. Підготовка до інтерв'ю. Структура інтерв'ю
5.3. Технології проведення інтерв'ю
6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду
6.1. Технології проведення тестування
6.2. Графологічна експертиза
6.3. Фізіогномічний аналіз як нетрадиційний метод оцінювання кандидатів
Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу
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.
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ
Тема 1. Рекрутинг в управлінні персоналом. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 2. Формування вимог до кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 3. Пошук і залучення кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 4. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Практичне завдання у форматі Case Study.
Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу. Практичне завдання у форматі Case Study.

5. Технічне обладнання та/або 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).

6. Система оцінювання та вимоги

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

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

Загальні критерії досягнення результатів навчання відповідають описам 6-го кваліфікаційного рівня НРК.

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати підсумкову оцінку з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань на лекційних та практичних заняттях за умови, якщо здобута середня оцінка становитиме не менше 60 балів. Під час поточного контролю лекційна частина оцінюється в спосіб складання тестових завдань на тижнях контрольних заходів. Практична частина оцінюється якістю виконання практичних завдань (кейсів). Кожне завдання поточного контролю за лекційною та практичною частинами оцінюється за 100-бальною шкалою з подальшим усередненням їх значення.

6.3. Критерії оцінювання елементів поточного та підсумкового контролю

У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку проводиться підсумкове оцінювання – диференційований залік – під час контрольних заходів у вигляді тестування. Максимальна кількість балів при підсумковому оцінюванні: 100.

Підсумкове оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку)	Диференційний залік проводиться у вигляді комплексної контрольної роботи, яка включає запитання з теоретичної та практичної частини курсу. Залік відбувається у формі тестування (25 тестових запитань). Правильна відповідь на запитання тесту оцінюється у 4 бала. Максимальна кількість балів: 100.
Практичні заняття	Практичне заняття проводиться у форматі Case Study, де відпрацьовуються навички індивідуальної та командної роботи. Розгляд та обговорення кейсів (відеокейсів). Максимально оцінюються у 100 балів.
Лекційні заняття	Теоретична частина оцінюється за результатами виконання тестового завдання (20 тестових запитань). Правильна відповідь на запитання тесту оцінюється у 5 балів. Максимальна кількість балів: 100.

6.4 Критерії оцінювання кейсів доводяться викладачем до відома здобувачів вищої освіти перед початком практичного заняття у вигляді правил та умов отримання оцінки. Матеріали кейсу мають відображати актуальні проблеми, з якими виконавці можуть мати справу у професійній діяльності.

Правильність, точність і повнота відповіді. При самостійному вирішенні кейсу здобувач ґрунтовно відповідає на питання кейсу, висловлює власну позицію й переконливо її аргументує; самостійно знаходить, оцінює та використовує джерела інформації, уміє узагальнити вивчений матеріал, використовує набуті знання й уміння. Відповідь складається з правильного результату, доцільного і логічного теоретичного обґрунтування виконаних розмірковувань.

Загальні критерії оцінювання кейсів.

Здобувач отримує бали відповідно до ієрархії, як результат виконання визначених у кейсі завдань:

Високий (100-90 балів): уміння чітко виявляти проблеми, ґрунтовні оригінальні пропозиції щодо вирішення проблемної ситуації, заданої у кейсі, високу

спроможність застосування здобутих теоретичних знань з дисципліни у практичних ситуаціях, використання цікавого додаткового фактичного матеріалу (наприклад, статистичних даних для обґрунтування власної позиції), уміння логічно, послідовно викладати своє бачення у процесі обговорення, здатність якісно подавати свою позицію у різних формах (наприклад, у вигляді презентації).

Середній (89-74 балів): уміння чітко виявляти проблеми, наявні пропозиції щодо вирішення проблемної ситуації, заданої у кейсі, наявність у відповіді теоретичних знань з дисципліни у практичних ситуаціях, уміння викладати власне бачення у процесі обговорення, результат виконання поданий у заданій формі.

Достатній (73-60 бали): пропозиції, що частково вирішують проблемну ситуацію, задану у кейсі, присутність у відповіді теоретичних знань з дисципліни, але допущені суттєві недоліки щодо обґрунтування позиції, мови викладу, форм подання.

Низький (від 0 до 59 балів): пропозиції, що або взагалі не мають стосунку до вирішення проблеми або частково вирішують проблемну ситуацію, задану у кейсі, слабка присутність у відповіді теоретичних знань з дисципліни, допущені суттєві недоліки щодо обґрунтування позиції, що ставлять її під сумнів, мова викладу та форми подання лише частково відповідають професійному рівню або взагалі не відповідають.

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" <https://cutt.ly/IBesJEc>

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. Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365. Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота з дистанційним курсом. Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

7.3. Політика щодо перекладання

Перекладання 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 відбутись в он-лайн формі за погодженням з керівником курсу.

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.: Гнозис, 2023. 692 с. URL : <https://library.kr.ua/wp-content/elib/kryvoruchko/recrpersukr.pdf>

Додаткові

1. Кодекс законів про працю України // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. 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>
3. 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
4. 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>

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 Should 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/>