



## Силабус курсу Рекрутинг персоналу

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

Дні занять: згідно з розкладом  
Консультації:

Рік навчання: 1, Семестр: 2

Кількість кредитів: 5, Мова викладання: українська

### Керівник курсу

к.г.н., доц. Ілляш Ірина Дмитрівна

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування

---

Контактна інформація [irailliash@gmail.com](mailto:irailliash@gmail.com), +380679995945

### Опис дисципліни

Дисципліна «Рекрутинг персоналу» спрямована на формування у студентів теоретичних знань з підбору та відбору персоналу усіх рівнів, оволодіння практичними навичками формування вимог до посади, опису вакансії, планування та проведення рекрутингу персоналу. Головна мета дисципліни «Рекрутинг персоналу» полягає у вивченні студентами теоретичних засад та набуття практичних навичок організації процесу рекрутингу, які є необхідними для вільного володіння практикою щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для будь-якої організації. Завданнями вивчення дисципліни є: формування стійких знань зі рекрутингу персоналу та його ролі на ринку праці; набуття навичок та вмінь самостійно рекрутингу персоналу за сучасних умов; 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 рекрутингу.

## Структура курсу

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
4 / 1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	Засвоїти основні терміни, складові та етапи проведення рекрутингу персоналу	Тести, питання
4 / 1	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу	Засвоїти . принципи опису вакансії для пошуку кандидатів, критерії підбору, складові замовлення на пошук та відбір, принципи та способи складання профілю посади, кваліфікаційної карти і карти компетенцій. Набути навичок оцінки потреби в персоналі, розробки кваліфікаційної характеристики спеціаліста.	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	Засвоїти суть та основні методи ресеченгу, методи збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду, фактори, які впливають на вибір джерел підбору персоналу.	Тести, питання
4 / 2	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.	Засвоїти поняття співбесіди та її структури, видів, методів проведення, фаз. Набути навичок використання технологій та методів проведення інтерв'ю з кандидатами.	Тести, питання, кейси
4 / 2	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	Засвоїти особливості, принципи роботи ринку рекрутингових послуг, його елементів та інфраструктури.	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг	Вивчити сучасні інструменти рекрутингу та його інформаційне забезпечення, цифрових технологій у рекрутингу персоналу, програмного забезпечення та впровадження HRM-систем.	Тести, питання, індивідуальні завдання
4 / 2	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	Засвоїти базові та супутні напрямки діяльності рекрутингу: хедхантинг, екзек'ютив сеч, аутплейсмент, масовий рекрутмент, аутсорсингові послуги, лізингові послуги, оцінка персоналу, аутстафінг та аутплейсмент	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу	Засвоїти та набути навичок визначення економічної ефективності процесу рекрутингу персоналу	Тести, питання, Індивідуальні завдання

### Рекомендовані джерела інформації

1. Баб'як Г. П. Вибір персоналу – основа технологій управління якістю персоналу. Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій: монографія / В. А. Фалович [та ін.]; а ред. д.е.н., доц. В. А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2019. С. 6-20. (231 с.)
2. 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>).
3. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму діджитал-інновацій. Інфраструктура ринку. 2020. №45. С. 79-82.
4. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. Бізнес Інформ. 2020. №7. С. 287–292.
5. Грідін О. В. Ринок рекрутингових послуг в Україні: сучасні тенденції та перспективи розвитку. Причорноморські економічні студії. 2023. Вип. 79. С. 93-101. DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.79-13>.
6. Дистанційний курс «Hiring Practices». URL: <https://www.coursera.org/learn/hiring-practices>
7. Дослідження рекрутингу в українській ІТ сфері: очікування від 2021, пріоритети та складнощі найму. <https://www.makeitina.com/posts-ua/doslidzhennya-rekrutingu-v-ukrayinskiy-it-sferi-ochikuvannya-vid-2021-prioriteti-ta-skladnoshchi-naumu>
8. Жуковська В. М., Миколайчук І. П., Марняло А. М., Шома М. С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. SSRN Electronic Journal. 2023. 10.2139/ssrn.4362631. [https://www.researchgate.net/publication/368805757\\_REKRUTMENT\\_AK\\_TEHNOLOGIA\\_EF\\_EKTIVNOGO\\_ZALUCENNA\\_J\\_ONBORDINGU\\_PERSONALU\\_Recruitment\\_as\\_a\\_Technology\\_of\\_Effective\\_Attraction\\_and\\_Onboarding\\_of\\_Staff](https://www.researchgate.net/publication/368805757_REKRUTMENT_AK_TEHNOLOGIA_EF_EKTIVNOGO_ZALUCENNA_J_ONBORDINGU_PERSONALU_Recruitment_as_a_Technology_of_Effective_Attraction_and_Onboarding_of_Staff)
9. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. Економічний вісник університету. Вип. 37/1. С. 75-84.
10. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.
11. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. Маркетинг і цифрові технології. 2022. Т. 6, № 1. С. 92–110. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mardigt\\_2022\\_6\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mardigt_2022_6_1_10).
12. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозіс, 2023. 692 с.
13. 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.
14. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. Бізнес Інформ. 2015. № 2. С. 296-301.
15. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2019. 355 с.
16. 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.
17. Dabirian, A, Kietzmann, J, Diba, H (2017) A great place to work!? Understanding crowdsourced employer branding. Business Horizons 60(2): 197–205.
18. 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.

19. Muehleemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. *Industrial Relations* 55(2): 193–218.

20. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search Statistics [2019 Update] [online] Available at: <https://zety.com/blog/hr-statistics>

21. 13 Recruitment Trends: The Future of Talent Acquisition. 2023. <https://zoetalentsolutions.com/recruitment-trends/>

22. Arman, Md. The Advantages of Online Recruitment and Selection: A Systematic Review of Cost and Time Efficiency. *Business Management and Strategy*. 14. 2023.220. No. 1. 10.5296/bms.v14i2.21479.

23. Babiak H., Illiash I. Personnel selection – basis of technology of it's quality management. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 23. 2018. С. 73-76.

24. Bholane K. Recent Trends in Recruitment and Selection (With Special Reference to Artificial Intelligence). *Organisational Management*. 2023. Pp.78-86. [https://www.researchgate.net/publication/374847589\\_Recent\\_Trends\\_in\\_Recruitment\\_and\\_Selection\\_With\\_Special\\_Reference\\_to\\_Artificial\\_Intelligence](https://www.researchgate.net/publication/374847589_Recent_Trends_in_Recruitment_and_Selection_With_Special_Reference_to_Artificial_Intelligence)

25. Blumen D., Cepellos V. Dimensions of the use of technology and Artificial Intelligence (AI) in Recruitment and Selection (R&S): benefits, trends, and resistance. *Cadernos EBAPE. BR*. 21. 2023. 10.1590/1679-395120220080x. [https://www.researchgate.net/publication/370616368\\_Dimensions\\_of\\_the\\_use\\_of\\_technology\\_and\\_Artificial\\_Intelligence\\_AI\\_in\\_Recruitment\\_and\\_Selection\\_RS\\_benefits\\_trends\\_and\\_resistance](https://www.researchgate.net/publication/370616368_Dimensions_of_the_use_of_technology_and_Artificial_Intelligence_AI_in_Recruitment_and_Selection_RS_benefits_trends_and_resistance)

26. Bublyk M., Kopach T. Employee recruitment technologies as a human capital management tool. *Economic Analysis*. 2023. 296-304. 10.35774/econa2023.01.296. [https://www.researchgate.net/publication/372793884\\_Employee\\_recruitment\\_technologies\\_as\\_a\\_human\\_capital\\_management\\_tool](https://www.researchgate.net/publication/372793884_Employee_recruitment_technologies_as_a_human_capital_management_tool)

27. Gordon C. 5 Best Job Boards for 2023. <https://www.hrlineup.com/best-job-boards/>

28. Gordon C. Top 16 Applicant Tracking Systems. <https://www.hrlineup.com/top-5-applicant-tracking-systems/>

29. Huang Z. Analysis of Human Resource Management Trends and Innovative Approaches in the Era of Sharing Economy. *Academic Journal of Management and Social Sciences*. 5. 2023. 175-179. 10.54097/ajmss.v5i2.37. [https://www.researchgate.net/publication/376608274\\_Analysis\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Trends\\_and\\_Innovative\\_Approaches\\_in\\_the\\_Era\\_of\\_Sharing\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/376608274_Analysis_of_Human_Resource_Management_Trends_and_Innovative_Approaches_in_the_Era_of_Sharing_Economy)

30. Jayaraj A., Gowrishankar V., Sarasu A. New trends in hr recruitment process and it's impact on job seekers. *E3S Web of Conferences*. 2023. 449. 10.1051/e3sconf/202344903013. [https://www.researchgate.net/publication/375693369\\_New\\_trends\\_in\\_hr\\_recruitment\\_process\\_and\\_it's\\_impact\\_on\\_job\\_seekers](https://www.researchgate.net/publication/375693369_New_trends_in_hr_recruitment_process_and_it's_impact_on_job_seekers)

31. Mulla Z., Dhariwalsinghad R., Saha L. Role of new emerging technologies in recruitment and selection process. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*. Vol. 11. Iss. 1. 2023. [https://www.researchgate.net/publication/373144344\\_ROLE\\_OF\\_NEW\\_EMERGING\\_TECHNOLOGIES\\_IN\\_RECRUITMENT\\_AND\\_SELECTION\\_PROCESS](https://www.researchgate.net/publication/373144344_ROLE_OF_NEW_EMERGING_TECHNOLOGIES_IN_RECRUITMENT_AND_SELECTION_PROCESS)

32. Nedumaran G. Chittiveli R. Emerging trends in recruitment and selection processes. 2020.

[https://www.researchgate.net/publication/354600056\\_in\\_EMERGING\\_TRENDS\\_IN\\_RECRUITMENT\\_AND\\_SELECTION\\_PROCESSES](https://www.researchgate.net/publication/354600056_in_EMERGING_TRENDS_IN_RECRUITMENT_AND_SELECTION_PROCESSES)

33. Potočnik Kr., Anderson N., Born M., Kleinmann M., Nikolaou Ioa. Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 30. 2021. 1-16. 10.1080/1359432X.2021.1904898.

[https://www.researchgate.net/publication/350468633\\_Paving\\_the\\_way\\_for\\_research\\_in\\_recruitment\\_and\\_selection\\_recent\\_developments\\_challenges\\_and\\_future\\_opportunities](https://www.researchgate.net/publication/350468633_Paving_the_way_for_research_in_recruitment_and_selection_recent_developments_challenges_and_future_opportunities)

34. Tsiskaridze R., Reinhold K., Jarvis M. Innovating HRM Recruitment: A Comprehensive Review Of AI Deployment. *Marketing and Management of Innovations*. 14. 2023. 239-254. 10.21272/mmi.2023.4-18.

[https://www.researchgate.net/publication/376912295\\_Innovating\\_HRM\\_Recruitment\\_A\\_Comprehensive\\_Review\\_Of\\_AI\\_Deployment](https://www.researchgate.net/publication/376912295_Innovating_HRM_Recruitment_A_Comprehensive_Review_Of_AI_Deployment)

35. 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.

36. Muehlemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. *Industrial Relations* 55(2): 193–218.

37. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search.

### **Політика оцінювання**

**Політика щодо дедлайнів і перескладання:** для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету 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, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу та дозволу дирекції факультету.

### **Оцінювання**

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) навчальної дисципліни «Рекрутинг персоналу» визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

**для екзамену:**

<b>Модуль 1</b>		<b>Модуль 2</b>	<b>Модуль 3</b>	<b>Модуль 4</b>
<i>20 %</i>	<i>20%</i>	<i>5 %</i>	<i>15 %</i>	<i>40%</i>
Поточне оцінювання: Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять. Опитування проводиться з тем 1-8. Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою (здобувач має бути оцінений не рідше як раз на два заняття).	Модульна контрольна робота проводиться з 1-8 тем і включає: теоретичне завдання 1- макс. 30 балів; теоретичне завд. 2 - макс. 30 балів; аналітичне завдання – макс. 40 балів	Тренінг Оцінка Визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих за виконання 3-х завдань. Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою	Самостійна робота Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2-х завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою.	Екзамен Включає відповідь на 2 теоретичних – макс. 30 балів за кожне; практичне завдання – макс. 40 балів.

**Шкала оцінювання студентів:**

<b>ECTS</b>	<b>Бали</b>	<b>Зміст</b>
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