

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**



ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету економіки та управління

Андрій КОЦУР

« 4 » _____ 2024 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної роботи

Віктор ОСТРОВЕРХОВ

« _____ » _____ 2024 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій

Святослав ПИТЕЛЬ

« 4 » _____ 2024 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА
з дисципліни «Рекрутинг персоналу»

ступінь вищої освіти – магістр

галузь знань – 07 Управління та адміністрування

спеціальність – 073 Менеджмент

освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практичні (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен (сем.)
Денна	1	2	32	14	5	6	93	150	Екзамен, 2
Заочна	1	2	8	4	-	-	138	150	Екзамен, 2

Тернопіль – 2024

Робочу програму склала канд. геогр. наук, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Ірина ІЛЛЯШ.



Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 5 від 1.10 2024 р.

Завідувач кафедри
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Розглянуто та схвалено групою забезпечення спеціальності 073 Менеджмент, протокол № 3 від 1.10.2024 р.

Голова групи забезпечення
спеціальності
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПІ
канд. екон. наук, доцент



Світлана ПРОХОРОВСЬКА

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Рекрутинг персоналу»

1. Опис дисципліни «Рекрутинг персоналу»

Дисципліна «Рекрутинг персоналу»	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 5	Галузь знань – 07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: вибіркова дисципліна Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів – 4	Спеціальність – 073 Менеджмент Освітньо-професійна програма: «Управління персоналом»	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1</i> Семестр: <i>Денна – 2</i> <i>Заочна – 2</i>
Кількість змістових модулів – 2	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції: <i>Денна – 32 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150		Самостійна робота: <i>Денна – 93 год.</i> <i>Заочна – 138 год.</i> Тренінг, КПЗ: <i>Денна – 6 год.</i> Індивідуальна робота: <i>Денна – 5 год.</i>
Тижневих годин: Денна форма навчання 2 семестр – 10 год., з них аудиторних – 3 год.		Вид підсумкового контролю – екзамен

2. Мета й завдання вивчення дисципліни «Рекрутинг персоналу»

2.1. Мета вивчення дисципліни.

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 організації.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

- ✓ 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.

3. Зміст дисципліни «Рекрутинг персоналу»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу

Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу

Рекрутинг як функція менеджменту персоналу. Сутність рекрутингу. Економічне та соціальне значення рекрутингу на ринку праці. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу. Складові процесу рекрутингу. Етапи проведення рекрутингу. Стандартний і прямий пошук персоналу.

Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу

Принципи опису вакансії для пошуку кандидатів. Критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, вимоги до них. Складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду. Процес вивчення посадових та функціональних обов'язків. Інформаційна база вивчення та аналізу посадових обов'язків. Складання кваліфікаційної карти та карти компетенцій. Профіль посади як сучасний інструмент опису обов'язків. Принципи та правила складання профілю посади.

Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.

План рекрутмента та графік виконання робіт. Методи пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду. Методи підбору кандидатів на вакантну посаду. Внутрішні та зовнішні джерела підбору персоналу. Фактори, які впливають на вибір джерел підбору персоналу. Методи збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду. Вивчення резюме кандидата. Технологія розроблення стандартних форм. Заповнення претендентами стандартних форм.

Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.

Поняття співбесіди та її структури. Види співбесід з кандидатом на вакансію. Підготовка та методи проведення співбесіди. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Технології проведення телефонного інтерв'ю як методу первинного оцінювання кандидатів. Умови успішного проведення інтерв'ю.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність

Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.

Ринок рекрутингових послуг та його структура. Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг. Особливості діяльності та сертифікації рекрутингових агенцій. Принципи роботи рекрутингових агенцій. Послуги рекрутингових агенцій. рекрутингових агенцій. Класифікація рекрутингових агенцій. Особливості роботи рекрутингових агенцій за сучасних умов.

Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових персоналу

Інформаційна система з підбору персоналу. Цифрові технології у рекрутингу персоналу. Програмне забезпечення та впровадження HRM-систем. Переваги та ризики застосування методів підбору персоналу за допомогою методів із штучним інтелектом. Віртуальні та віддалені форми рекрутингу.

Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу

Послуги рекрутингу у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), ексек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment). Аутсорсингові послуги. Форми, види та переваги аутсорсингу. Лізингові послуги. Оцінка персоналу.

Аутстафінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється. Супутні послуги рекрутингових агенцій: планування персоналу, профорієнтація та трудова адаптація персоналу, консультування організацій з кадрових питань.

Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу

Етапи удосконалення процесу рекрутингу. Критерії оцінки процесу рекрутингу. Визначення економічної ефективності окремих послуг рекрутингових агенцій. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій. Методи оцінки ефективності функціонування рекрутингових агенцій. Роль рекрутера в ефективності роботи рекрутингових агенцій.

4. Структура залікового кредиту дисципліни «Рекрутинг персоналу»

4.1. Денна форма навчання

		Кількість годин					
		Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу							
1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	4	1	3	3	10	Тести, питання
2	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу	4	1			15	Тести, питання, есе
3	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	4	2			11	Тести, питання
4	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.	4	2			10	Тести, питання, кейси
Змістовий модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність							
5	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	4	2	2	3	15	Тести, питання, есе
6	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг	4	2			10	Тести, питання, індивідуальні завдання
7	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	4	2			10	Тести, питання, есе
8	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу	4	2			12	Тести, питання, індивідуальні завдання
Всього		32	14	5	6	93	

4.2. Заочна форма навчання

		Кількість год.		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу				
1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	2	2	20
2	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу			20
3	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	2		20
4	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.			20
Змістовий модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність				
5	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	2	2	20
6	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг			18
7	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	2		20
8	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу			
	Всього	8	4	138

5. Тематика практичних занять.

Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу

Практичне заняття 1.

Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу

Мета: Набути навичок визначення основних термінів у галузі рекрутингу.

Питання для обговорення:

1. Рекрутинг як функція менеджменту персоналу.
2. Сутність рекрутинга. Економічне та соціальне значення рекрутинга на ринку праці.
3. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу.
4. Складові процесу рекрутинга. Етапи проведення рекрутингу.
5. Стандартний і прямий пошук персоналу.

Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу

Мета: Набути навичок оцінки потреби в персоналі, розробки кваліфікаційної характеристики спеціаліста.

Питання для обговорення:

1. Принципи опису вакансії для пошуку кандидатів.
2. Критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, вимоги до них.
3. Складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду.
4. Процес вивчення посадових та функціональних обов'язків.
5. Інформаційна база вивчення та аналізу посадових обов'язків.
6. Складання кваліфікаційної карти та карти компетенцій.
7. Профіль посади як сучасний інструмент опису обов'язків.
8. Принципи та правила складання профілю посади.

Практичне заняття 2.

Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.

Мета: Засвоїти основні методи ресечингу.

Питання для обговорення:

1. План рекрутмента та графік виконання робіт.
2. Методи пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду.
3. Методи підбору кандидатів на вакантну посаду.
4. Внутрішні та зовнішні джерела підбору персоналу.
5. Фактори, які впливають на вибір джерел підбору персоналу.
6. Методи збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду.
7. Вивчення резюме кандидата.
8. Технологія розроблення стандартних форм. Заповнення претендентами стандартних форм.

Практичне заняття 3.

Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.

Мета. Набути навичок використання технологій та методів проведення інтерв'ю з кандидатами.

Питання для обговорення:

1. Поняття співбесіди та її структури.
2. Види співбесід з кандидатом на вакансію.
3. Підготовка та методи проведення співбесіди.
4. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду.
5. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду.
6. Технології проведення телефонного інтерв'ю як методу первинного оцінювання кандидатів.
7. Умови успішного проведення інтерв'ю.

Змістовний модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність

Практичне заняття 4.

Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.

Мета: Засвоїти особливості, принципи роботи ринку рекрутингових послуг, його елементів та інфраструктури.

Питання для обговорення:

1. Ринок рекрутингових послуг та його структура.
2. Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні.
3. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг.
4. Особливості діяльності та сертифікації рекрутингових агенцій.
5. Принципи роботи рекрутингових агенцій.
6. Послуги рекрутингових агенцій. рекрутингових агенцій.
7. Класифікація рекрутингових агенцій.
8. Особливості роботи рекрутингових агенцій за сучасних умов.

Практичне заняття 5.

Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових персоналу

Мета: Вивчити сучасні інструменти рекрутингу та його інформаційне забезпечення.

Питання для обговорення:

1. Інформаційна система з підбору персоналу.
2. Цифрові технології у рекрутингу персоналу.
3. Програмне забезпечення та впровадження HRM-систем.
4. Переваги та ризики застосування методів підбору персоналу за допомогою методів із штучним інтелектом.
5. Віртуальні та віддалені форми рекрутингу.

Практичне заняття 6.

Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу

Мета: Засвоїти базові та супутні напрямки діяльності рекрутингу

Питання для обговорення:

1. Послуги рекрутингу у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), екзек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment).

2. Аутсорсингові послуги. Форми, види та переваги аутсорсингу.
3. Лізингові послуги.
4. Оцінка персоналу.
5. Аутстафінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється.
6. Супутні послуги рекрутингових агенцій: планування персоналу, профорієнтація та трудова адаптація персоналу, консультування організацій з кадрових питань.

Практичне заняття 7.

Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу.

Мета. Набути студентами навичок визначення ефективності процесу рекрутингу

Питання для обговорення:

1. Етапи удосконалення процесу рекрутинга.
2. Критерії оцінки процесу рекрутинга.
3. Визначення економічної ефективності окремих послуг рекрутингових агенцій.
4. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.
5. Методи оцінки ефективності функціонування рекрутингових агенцій.
6. Роль рекрутера в ефективності роботи рекрутингових агенцій.

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною «Рекрутинг персоналу» для студентів включає такі форми: підготовка до практичних занять; підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань; критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою; розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем; підготовка індивідуальних завдань; підготовка до іспиту.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання.

Обов'язковим завданням при вивченні дисципліни «Рекрутинг персоналу» для кожного студента є підготовка індивідуального завдання, яке включає 2 наступні завдання.

Завдання 1 (теоретичний блок).

1. Написати доповідь (есе) згідно з тематикою самостійної роботи (вибір згідно з порядковим номером студента у списку групи).

Завдання 2. (теоретико-прикладний блок).

2. Провести пошук кандидатів на вакантну посаду (назва посади за вибором студента) за основними напрямками.

Тематика самостійної роботи студентів
<ol style="list-style-type: none"> 1. Інституціональні та організаційні основи рекрутингового бізнесу. 2. Трудові посередники та їх роль на ринку рекрутингових послуг. 3. Економічний зміст та перспективи розвитку електронного рекрутинга. 4. Стан та перспективи розвитку рекрутингового бізнесу в Україні. 5. Порівняльний аналіз технологій роботи різних рекрутингових агенцій. 6. Стандарти якості рекрутингових послуг. 7. Значення методів відбору персоналу для діагностики придатності. 8. Ефективність основних методів відбору персоналу для діагностики професійної придатності. 9. Порівняння методів відбору персоналу: структуроване інтерв'ю та асесмент-центр. 10. Ексклюзивний пошук або пошук висококваліфікованих спеціалістів. 11. Хедхантинг або підбір вищої керівної ланки. 12. Необхідність та технологія аутстафінгу. 13. Аутплейсмент та його переваги для роботодавця. 14. Лізинг персоналу: сутність, необхідність, переваги та недоліки. 15. Умови проведення успішного інтерв'ю з кандидатом на вакантну посаду. 16. Використання різних методів відбору персоналу та пріоритетність оцінюваних якостей для

рекрутингових агенцій та кадрових служб.

17. Формування системи кадрового планування в організаціях.
18. Сильні та слабкі сторони різних вітчизняних кадрових агенцій.
19. Критерії оцінки процесу рекрутинга (бенчмаркінг).
Створення єдиного інформаційно-аналітичного простору на ринку рекрутингових послуг.
20. Сучасні тренди рекрутингу в Україні за умов війни.
21. Особливості рекрутингу талантів: досвід ІТ сфери
22. Рекрутинг за умов цифровізації, впровадження ШІ.
23. Можливості автоматизації процесів рекрутингу за сучасних умов.
24. Проблеми та можливості рекрутингу персоналу за умов «кадрового голоду».
25. Вплив «кадрового голоду» на стратегію рекрутингових послуг організацій.
26. Провідні платформи для здійснення рекрутингу в Україні, їх специфіка.
27. Провідні платформи для здійснення рекрутингу в світі, їх специфіка.
28. Сучасні тенденції розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні.
29. Ключові гравці на ринку рекрутингових послуг.
30. Рекрутинг «білих» і «синіх комірців»: особливості та різниця за сучасних умов.

Практичне завдання до самостійної роботи

Провести підготовку до пошуку кандидатів на вакантну посаду (назва посади за вибором студента) і скласти:

- профіль посади;
- опис вимог та карту компетенцій;
- критерії підбору кандидатів;
- план рекрутингу кандидатів на вакантну посаду.

Базою для пошуку кандидатів є відкриті дані популярних job-сайтів (work.ua, robota.ua, jooble, jobs.ua та ін.), інформаційні матеріали Класифікатора професій, Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, та інші джерела інформації щодо пошуку роботи.

Завдання самостійної роботи студентів повинні бути виконані згідно з вимогами, оформлено у вигляді окремого файлу за згаданою вище структурою та бути здані не пізніше 10 тижня навчання на перевірку керівнику дисципліни «Рекрутинг персоналу».

7. Організація і проведення тренінгу

Тематика: Проведення пошуку кандидатів на вакантну посаду.

Метою тренінгу з дисципліни «Рекрутинг персоналу» є формування у студентів навичок пошуку кандидатів для закриття вакансії.

Проведення тренінгу дозволяє забезпечити практичне засвоєння теоретичних знань, отриманих у процесі вивчення дисципліни «Рекрутинг персоналу» і виробити у студентів навички пошуку кандидатів для закриття вакансії згідно профілю посади та інших інструментів ефективного рекрутингу.

Порядок проведення тренінгу:

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття та розподіл студентів на підгрупи.
2. Організаційна частина: одержання студентами завдань, визначенні правил проведення тренінгу, створення робочого настрою у колективі. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді бланків документів, таблиць.
3. Практична частина здійснюється шляхом виконання завдань у підгрупах з тематики питань теми тренінгу, виявлення проблемних питань.
4. Підведення підсумків. Обговорення результатів виконаних завдань, виступи студентів по кожній з підгруп, обмін думками з питань, які виносились на тренінг.

Загальна оцінка студента за роботу під час тренінгу визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання завдань на тренінгу.

Назва тренінгу	Завдання
Вступна частина	Представлення тематики тренінгу: «Проведення пошуку кандидатів на вакантну посаду»
Організаційна частина	Вивчення інформаційного матеріалу для ознайомлення зі змістом та суттю аналітичних завдань
Практична частина	Скласти профіль посади, опис вимог та карту компетенцій, критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, Переглянути резюме кандидатів на популярних job-сайтах, та обрати 3 потенційних кандидати (копії резюме обраних кандидатів додати до виконаного завдання); Обґрунтувати вибір цих кандидатів щодо профілю посади, опису вимог та карти компетенцій, критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду, які були розроблені.
Підведення підсумків	Формування конкретних і загальних висновків щодо аналізованих тем дослідження
Оцінка ефективності тренінгу	Отримання відгуків від студентів щодо розуміння та усвідомлення процедури аналізу, показників та отриманих результатів

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Рекрутинг персоналу» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- інші види індивідуальних та групових робіт;
- екзамен.

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.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків за шкалою Університету здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи здобувачів, підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу здобувача, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні і розвитку творчих їх здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень засвоєння матеріалу оцінюється наступним чином:

90 – 100 балів – 5 (відмінно)

75 – 89 балів – 4 (добре)
 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
 до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань здобувачів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці.

Критерії оцінювання знань здобувачів за формами контролю

Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
	Відмінно (90-100)	Добре (75-89)	Задовільно (60-74)	Незадовільно (до 60)
1. УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
Вміння узагальнювати викладений матеріал	обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2.ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ				
Самостійність відповідей	самостійність	недостатня самостійність	за допомогою викладача	відсутня самостійність
Вміння використання теоретичного матеріалу в змінній постановці тесту	відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	правильна робота з кількома помилками	значна кількість недоліків, виконання задовольняє мінімальні критерії	потрібно додатково попрацювати для отримання позитивної оцінки
3. ВИКОНАННЯ МОДУЛЬНИХ ТА ТРЕНІНГОВИХ ЗАВДАНЬ				
Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні
Володіння алгоритмом розв'язку	володіє	володіє	частково володіє	не володіє
Самостійність розв'язку	самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків за допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
Наявність узагальнених висновків	наявні, обґрунтовані	наявні	наявні	відсутні
РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ, ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ				
▪ Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні
▪ Володіння	володіє	володіє	частково володіє	не володіє

алгоритмом розв'язку				
▪ Самостійність розв'язку	Самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків з допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
▪ Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
▪ Наявність узагальнених висновків	наявні, обґрунтовані	наявні	наявні	відсутні

4. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
Відповідність оформлення роботи вимогам	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

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:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4
20 %	20%	5 %	15 %	40%
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 запитання – макс. 30 балів за кожне; практичне завдання – макс. 40 балів.

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90-100	відмінно	A (відмінно)
85-89	добре	B (дуже добре)
75-84		C (добре)
65-74	задовільно	D (задовільно)
60-64		E (достатньо)
35-39	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1-34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

11. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ з/п	Найменування	Номер теми
1.	Технічне забезпечення: мультимедійний проектор, ноутбук, проєкційний екран.	1-8
2.	Базове програмне забезпечення: ОС Windows. Стандартне програмне забезпечення базових інформаційних технологій: MS Office (Word, Excel, PowerPoint). Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Google Chrome, Viber тощо).	1-8
3.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності).	1-8
4.	Комунікаційне програмне забезпечення Zoom для проведення занять в режимі on-line (за необхідності).	1-8

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Баб'як Г. П. Відбір 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.makeitnua.com/posts-ua/doslidzhennya-rekrutingu-v-ukrayinskiy-it-sferi-ochikuvannya-vid-2021-prioriteti-ta-skladnoshchi-naymu>
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_EFEKTIVNOGO_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.
12. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозис, 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. Muehlemann, 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
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
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
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

30. Jayaraj A., Gowrishankkar 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
31. Mulla Z., Dhariwalsinhgad 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
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
33. Potočník 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
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
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