

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІАКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Науково-навчальний інститут бізнесу та сучасних технологій

Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

**СИЛАБУС**

навчальної дисципліни

**«РЕКРУТИНГ»**

на 2021-2022 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	4 курс
Освітня програма/спеціалізація	
Спеціальність	
Галузь знань	
Ступінь вищої освіти	бакалавр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну  
науковий ступінь і вчене звання,  
посада

**Рудич Леся Василівна**

к. е. н.  
доцент

Контактний телефон	+380661310400
Електронна адреса	lesiaryduch2016@gmail.com
Розклад навчальних занять	<a href="http://schedule.puet.edu.ua/">http://schedule.puet.edu.ua/</a>
Консультації	<a href="http://www.upep.puet.edu.ua/stud.php">http://www.upep.puet.edu.ua/stud.php</a> он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	

**Опис навчальної дисципліни**

<b>Мета вивчення навчальної дисципліни</b>	Сформувані у здобувачів вищої освіти професійні компетентності з пошуку та підбору персоналу, що дозволить підвищити ефективність подальшого кар'єрного зростання в класичному рекрутингу, масовому наборі персоналу, Е-рекрутингу (Е-рекрутменту), хедхантингу та забезпечить можливості зайнятості в сфері фрілансу.
<b>Тривалість</b>	5 кредитів ЄКТС
<b>Форми та методи навчання</b>	Лекції-візуалізації, робота у малих групах, дискусії, сфокусовані бесіди, світове кафе, open space (технологія відкритого простору), кейси.
<b>Система поточного та підсумкового контролю</b>	Поточний контроль: участь в обговоренні теоретичного матеріалу; індивідуальна та групова активність на заняттях; виконання завдань в дистанційному курсі; виконання завдань самостійної роботи; тестування. Підсумковий контроль: залік
<b>Базові знання</b>	Знання менеджменту персоналу; економіки праці та соціально-трудових відносин; організації праці.
<b>Мова викладання</b>	Українська

**Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання**

<b>Програмні результати навчання</b>	<b>Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач</b>
<p>ПР12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.</p> <p>К21. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.</p> <p>ПР15. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.</p> <p>ПР22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.</p> <p>ПР23. Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.</p> <p>ПР24. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.</p> <p>ПР25. Визначати попит та пропозицію на ринку праці, аналізувати структуру зайнятості та безробіття.</p> <p>ПР29. Оволодіти практичними навичками управління командами і персоналом, демонструвати лідерські якості та поведінку.</p>	<p>К4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>К7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>К8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</p> <p>К10. Здатність бути критичним і самокритичним.</p> <p>К11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>К12. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>К13. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів.</p> <p>К21. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.</p> <p>К28. Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування, організації, фізіології та психології праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємства</p> <p>К29. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.</p> <p>К31. Здатність розвивати лідерські якості та застосовувати їх в управлінні командами та персоналом.</p>

**Тематичний план навчальної дисципліни**

<b>Назва теми</b>	<b>Види робіт</b>	<b>Завдання самостійної роботи у розрізі тем</b>
Тема 1. Рекрутинг: теоретичні аспекти	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з практики пошуку кандидатів. Заповнення чек – листа запуску рекрутингу. Формування профайлу кандидата. Тестування за темою.	Скласти Модель компетенцій сучасного рекрутера та підготувати презентацію завдання. Зареєструватися в BreezyHR та опублікувати вакансію.
Тема 2. Види рекрутингу	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання групового кейсу з практики застосування різновидів рекрутингу. Тестування за темою.	Ознайомитися з особливостями класичного рекрутингу, масового набору персоналу, е-рекрутингу (Е-рекрутменту), хедхантингу. Результати дослідження оформити в таблицю.
Тема 3. Пошук кандидатів	Обговорення теоретичного матеріалу. Знайомство з LinkedIn. Виконання кейсів з практики пошуку з допомогою пошукових операторів. X-ray пошук. Особливості пошуку на DOU.ua, DEV.by, HabraHabr, HeadHunter, Rabota.ua, Work.ua. Работа з Facebook. Пошук в Telegram. Тестування за темою.	Знайти 20 профайлів кандидатів на LinkedIn. Створити рекламну публікацію в Facebook. Знайти 5 Telegram чатів за обраною сферою діяльності. Створити пошуковий запит для пошуку резюме заданої вакансії з контактною інформацією, використовуючи пошук в

		Google. Створити систему пошуку користувача для сайтів DOU та Habr.
Тема 4. Виявлення мотивації та продаж вакансії	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з техніки роботи із соціально бажаними відповідями та брехнею. Створення текстів вакансій, що продаються, написання листів. Підготовка до продажу вакансії на інтерв'ю. Тестування за темою.	Створити текст вакансії, що продається. Написати текст листа до кандидата. Підготувати проект оцінки мотивації кандидатів на інтерв'ю.
Тема 5. Способи оцінки кандидатів	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з практики вивчення сучасних способів оцінки кандидатів. Аналіз видів інтерв'ю, оцінка по телефону /Zoom/Skype. Тестування за темою.	Розробити питання для оцінки кандидатів. Розробити тестові завдання для оцінки кандидатів.
Тема 6. Проведення інтерв'ю з кандидатами	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з техніки оцінки компетенцій STAR і CARE. Виявлення зарплатних очікувань кандидатів. Техніки оцінки компетенцій. Тестування за темою.	Дослідити питання мови компетенцій та підготувати презентацію завдання. Розробити профайл компетенцій з індикаторами та питаннями для обраної вакансії.
Тема 7. Джоб оффер та адаптація кандидатів	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з практики підготовки Джоб оффер. Розробка чек-листа адаптації кандидата. Тестування за темою.	Підготувати Джоб оффер. Розробити чек-лист виходу кандидата на роботу. Розробити чек-лист адаптації кандидата
Тема 8. Копірайтинг та особистий бренд рекрутера	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з практики позиціонування власної експертизи. Кращі практики побудови особистого бренду рекрутера. Тестування за темою	Розробити власне позиціонування себе як рекрутера Розробити контент-план Створити групу в Facebook
Тема 9. Ефективність процесу рекрутингу	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання кейсів з практики ефективної роботи з менеджером, що наймає. Аналітика та метрики в рекрутингу.	Підготувати звіт для керівника Описати процес рекрутингу в обраній компанії

### Інформаційні джерела

1. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью / В. Йеттер. – Харьков : Гуманитарный центр, 2018. – 356 с.
2. Рекрутинг: основні тренди [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend971.html>
3. Управління персоналом : підручник / Шубалий О. М. [та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця проф. Шубалого О. М. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 403 с.
4. Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В. Внедрение технологий найма и отбора персонала в современных организациях // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 97
5. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2019. 355 с.
6. Як ефективно використовувати соцмережі для пошуку співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://delo.ua/lifestyle/jak-efektivno-vikoristovuvati-socmerezhidlja-poshuku-spivrobitnikiv-344182/](https://delo.ua/lifestyle/jak-efektivno-vikoristovuvati-socmerezhidlja-poshuku-spivrobitnikiv)

### Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Пакет програмних продуктів Microsoft Office.

#### Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

- Політика щодо термінів виконання та перескладання: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку 25 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Політика щодо академічної доброчесності: всі види діяльності предбачають обов'язкове посилання на джерело, або автора.
- Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом, виключенням є індивідуальний графік офіційно затверджений керівником інституту. Пропуск занять можливий за об'єктивних причин (хвороба, працевлаштування, стажування) .
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: <http://puet.edu.ua/uk/publiczna-informaciya>

#### Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

<b>Види робіт</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
Модуль 1 (теми 1-9): участь в обговоренні теоретичного матеріалу; індивідуальна та групова активність на заняттях; виконання завдань в дистанційному курсі; виконання завдань самостійної роботи; тестування. Максимальна кількість балів за заняття - 10.	100
Разом	100

### Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

<b>Сума балів за всі види навчальної діяльності</b>	<b>Оцінка за шкалою ЄКТС</b>	<b>Оцінка за національною шкалою</b>
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни