

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

«РЕКРУТИНГ»

на 2026-2027 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	4 курс, 1 семестр
Освітня програма/спеціалізація	
Спеціальність	
Галузь знань	
Ступінь вищої освіти	бакалавр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну,
науковий ступінь і вчене звання,
посада
праці та економічної теорії

Рудич Леся Василівна

к.е.н., доцент

доцент кафедри управління персоналом, економіки

Контактний телефон	+38-066-13-10-400
Електронна адреса	lesiaryduch2016@gmail.com
Розклад навчальних занять	http://schedule.puet.edu.ua/
Консультації	очна http:// http://www.ypep.puet.edu.ua/ он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	https://el.puet.edu.ua/

Опис навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни	Сформувати 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, хедхантингу та забезпечити можливості зайнятості в сфері фрілансу.
Тривалість	5 кредитів ЄКТС/150 годин (лекції 20 год., практичні заняття 40 год., самостійна робота 90 год.)
Форми та методи навчання	Лекції-візуалізації, робота у малих групах, дискусії, сфокусовані бесіди, світове кафе, open space (технологія відкритого простору), кейси.
Система поточного та підсумкового контролю	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
Мова викладання	Українська

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

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
1. Здатність аналізувати кадрові потреби організації, визначати вимоги до кандидатів відповідно до функціональних обов'язків посади, розробляти профіль вакансії, враховуючи стратегію розвитку організації, особливості корпоративної культури та стан ринку праці.	1. Здатність ефективно взаємодіяти з кандидатами, керівниками підрозділів та колегами, вести ділові переговори, формувати позитивний імідж організації та забезпечувати етичну комунікацію у процесі підбору персоналу. 2. Здатність збирати, аналізувати та систематизувати інформацію про ринок праці, кандидатів та результати

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
2. Уміння використовувати різноманітні інструменти та канали пошуку персоналу (рекрутингові платформи, соціальні мережі, професійні спільноти, внутрішній кадровий резерв, рекомендації), здійснювати первинний відбір кандидатів на основі аналізу резюме та професійного досвіду. 3. Здатність організовувати та проводити різні види співбесід, використовувати методи оцінювання кандидатів (тестування, кейси, компетентнісні інтерв'ю), аналізувати результати відбору та приймати обґрунтовані рішення щодо працевлаштування. 4. Здатність застосовувати сучасні цифрові технології та спеціалізоване програмне забезпечення для організації процесу Е-рекрутинг, здійснювати онлайн-пошук, відбір і оцінювання кандидатів через електронні платформи, бази даних та соціальні мережі з метою підвищення ефективності та швидкості підбору персоналу.	оцінювання для прийняття обґрунтованих кадрових рішень. 3. Здатність планувати та організовувати процес рекрутингу, визначати ефективні джерела пошуку кандидатів, здійснювати відбір і оцінювання кандидатів за професійними та компетентнісними критеріями. 4. Уміння використовувати сучасне програмне забезпечення, електронні платформи, соціальні мережі та бази даних для автоматизації процесів пошуку, відбору та оцінювання кандидатів, підвищуючи ефективність та швидкість рекрутингу. 5. Компетентність у прийнятті кадрових рішень. Здатність інтегрувати результати аналізу та оцінювання кандидатів для обґрунтованого прийняття рішень щодо найму, враховуючи стратегічні цілі та корпоративну культуру організації.

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Модуль 1. Теоретичні основи рекрутингу		
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.
Тема 2. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	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), <u>хедхантингу</u> . 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, <u>Rabota.ua</u> , <u>Work.ua</u> . Робота 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.
Тема 4. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну	Обговорення теоретичного матеріалу.	Створити текст вакансії, що продається.

посаду	Створення текстів вакансій, що продаються, написання листів. Підготовка до продажу вакансії на інтерв'ю. Тестування за темою.	Написати текст листа до кандидата. Підготувати проект оцінки мотивації кандидатів на інтерв'ю.
Тема 5. Технології проведення інтерв'ю на вакантну посаду	Виконання домашнього завдання; робота на практичних заняттях; виконання завдань дистанційного курсу.	Розробити питання для оцінки кандидатів. Розробити тестові завдання для оцінки кандидатів.
Модуль 2. Оцінювання кандидатів та ефективність рекрутингу		
Тема 6. Види інтерв'ю на вакантну посаду	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. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	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. Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору	Обговорення теоретичного матеріалу Виконання кейсів з практики позиціонування власної експертизи. Крайні практики побудови особистого бренду рекрутера. Тестування за темою.	Розробити власне позиціонування себе як рекрутера Розробити контент-план Створити групу в Facebook
Тема 9. Ефективність рекрутингу персоналу	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
Тема 10. Технології роботи рекрутингових агенств	Обговорення теоретичного матеріалу Мониторинг діяльності рекрутингових компаній в Україні. Виконання кейсів з практики створення та діяльності рекрутингової компанії.	Створити тестову сторінку рекрутингового агенства в соціальній мережі Facebook. Розробити контент план. Підготувати та опублікувати вакансії.

Інформаційні джерела

1. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. Бізнес Інформ. 2020. №7. С. 287–292.
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. 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>.
4. Дистанційний курс «Hiring Practices». URL: <https://www.coursera.org/learn/hiringpractices>
5. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник економіки. 2024. Випуск 3(113). С.73- 95 URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>
6. Дяків О.П. Модель компетенцій рекрутера. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/20410/1/IMPER_2022_V1_P175-178.pdf
7. Кобеля З.І., Антохова І.М., Водянка Л.Д. К 55 Рекрутинг персоналу: навч. посібник / Зоряна Кобеля, Ірина Антохова, Любов Водянка. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 204 с.
8. 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
9. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозис, 2023. 692 с.
10. Петюх В. М., Рейценштейн В.М. Формування моделі компетенцій рекрутера. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606924.pdf>.
11. Пошук персоналу в соціальних мережах. URL: <https://www.hrdirector.ru/article/66500-qqq-17-m1-poiskpersonal-a-v-sotsialnyh-setyah>.
12. Рудич Л.В. Рекрутинг: дист. курс. з навчальної дисципліни для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 051 «Економіка». Полтава : ПУЕТ, 2021. <http://www2.el.puet.edu.ua/st/course/view.php?id=2839>
13. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2019. 355 с.
14. 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.
15. Bublyk M., Kopach T. Employee recruitment technologies as a human capital management tool. Economic Analysis. 2023. 296-304. 10.35774/econa2023.01.296. 5
https://www.researchgate.net/publication/372793884_Employee_recruitment_technologies_as_a_human_capital_management_tool
16. Global Culture Report. URL: https://www.octanner.com/content/dam/octanner/documents/white-papers/2018/2018_Global_Culture_Report.pdf (Accessed: 15.06.2020).
17. LinkedIn. URL: <https://business.linkedin.com/talentsolutions/blog/trends-and-research/2025/global-talent-trends-2025>
18. Recruitment Trends: The Future of Talent Acquisition. 2023. <https://zoetalentsolutions.com/recruitment-trends/>
19. Thieffels J. Is Your Recruiting Strategy Ready for the Challenges of the 2020 URL: <https://www.tlnt.com/is-your-recruiting-strategy-ready-for-the-challenges-of-the-2020s/>(Accessed: 15.06.2020).

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

Програмне забезпечення комп'ютерної підтримки освітнього процесу з навчальної дисципліни «Рекрутинг» включає у себе:

- загальне програмне забезпечення, до якого входить пакет програмних продуктів Microsoft Office;
- у частині е-рекрутингу, використання комплексного програмного забезпечення (ATS: Recruitee, Workable, Greenhouse; HRM/HRIS: Personio, Bizneo HR; онлайн-платформи: LinkedIn, Kalibrr; системи оцінювання: Canditech, Knockri);
- спеціалізоване програмне забезпечення комп'ютерної підтримки освітнього процесу з навчальної дисципліни, яке включає в себе дистанційний курс в середовищі Moodle.

Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

- **Політика оцінювання здобувачів вищої освіти:** завдання, які здаються із суттєвим порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Положення про організацію освітнього процесу <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/polozh-orgu-osv-proc.pdf>
- Положення про порядок та критерії оцінювання знань, вмінь та навичок здобувачів вищої освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh_por_kryt_ocinyuvannya.pdf
- Порядок ліквідації здобувачами вищої освіти академічної заборгованості <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/por-likvid-akad-zaborgovanosti.pdf>
- **Політика щодо відвідування:** відвідування занять є обов'язковим компонентом. Пропущені заняття підлягають

відпрацюванню згідно розкладу консультацій. За об'єктивних причин здобувач може скористатися правом на навчання за індивідуальним графіком з вільним відвідуванням навчальних занять.

- Порядок навчання здобувачів вищої освіти за індивідуальним графіком з вільним відвідуванням навчальних занять https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/por_navch_ind_gr.pdf

• **Політика щодо академічної доброчесності:** студенти мають свідомо дотримуватися принципів академічної доброчесності; не допускати списування (один в одного, з власноруч написаного тексту, друкованого або електронного носія інформації тощо) під час виконання індивідуальних навчальних завдань та дидактичних тестів; якісно оформлювати посилання на джерела інформації при написанні доповідей, підготовки презентацій, тез тощо. Відповіді (усні або письмові) на ключові питання теми з використанням підручників (їх ксерокопій) та мобільних девайсів не дозволяються. Мобільні пристрої дозволяється використовувати в процесі заняття для пошуку відповідей на додаткові питання. Користуватися допомогою сторонніх осіб для виконання навчальних завдань заборонено.

В ПУЕТ діють:

- Кодекс честі студента https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/kodeks_chesti_students.pdf.
- Положення про академічну доброчесність https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh_akadem_dobrochesnist.pdf
- Положення про запобігання випадків академічного плагіату <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/polozh-zapob-akad-plagiat.pdf>
- **Політика визнання результатів навчання визначена такими документами:**
- Положення про порядок перезарахування результатів навчання, здобутих в іноземних та вітчизняних закладах освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/polozh_por_perezarah_rez_zvo.pdf
- Положення про академічну мобільність здобувачів вищої освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2025/11/polozh_pro_akademichnu_mobilnist.pdf
- Положення про порядок визнання результатів навчання здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2025/10/polozh-vyznan-rezv-informal-neformal.pdf>; інфографіка (розділ Освіта/Організація освітнього процесу/Неформальна освіта) <https://puet.edu.ua/neformalna-osvita/>.
- **Політика вирішення конфліктних ситуацій:**
- Положення про правила вирішення конфліктних ситуацій <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozhennya-pro-pravyla-vyrishennya-konfliktnyh-sytuacij-u-puet.pdf>
- Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/polozh_pro-apel_pidscontr.pdf
- Положення про уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2022/12/polozh-pro-upos-corrupt.pdf>
- Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2026/02/polozh_protidiia_dyskr.pdf
- **Політика підтримки учасників освітнього процесу:**
- Психологічна служба: <http://puet.edu.ua/psychologichna-pidtrymka-v-puet/>
- Студентський омбудсмен (Уповноважений з прав студентів) ПУЕТ <http://puet.edu.ua/other-divisions/studentskyj-ombudsmen-upovnovazhenyj-z-prav-studentiv-puet/>
- Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції <https://puet.edu.ua/zapobigannya-ta-protidiya-korupciyi/>
- Безпека освітнього середовища: Інформація про безпечність освітнього середовища ПУЕТ наведена у вкладці «Безпека життєдіяльності» <http://puet.edu.ua/pro-puet/bezpeka-zhyttyediyalnosti/>

Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується як сума балів за поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-5): участь в обговоренні теоретичного матеріалу (1 бал); індивідуальна та групова активність на заняттях (2 бали); виконання завдань в дистанційному курсі (2 бали); виконання завдань самостійної роботи (2 бали); тестування (1 бал).	40
Модуль 2 (теми 6-10): участь в обговоренні теоретичного матеріалу (1 бал); індивідуальна та групова активність на заняттях (2 бали); виконання завдань в дистанційному курсі (2 бали); виконання завдань самостійної роботи (2 бали); тестування (1 бал). Презентація групового (індивідуального) проєкту по створенню on-line рекрутингового агенства (20 балів).	60
Разом	100

Система нарахування додаткових балів за видами робіт з вивчення навчальної дисципліни

Форма роботи	Вид роботи	Бали
1. Навчальна	Виконання та успішний захист творчого індивідуального завдання	5-10
	Підготовка презентації за окремим питанням або темою	3-5
	Підготовка відеоролика навчального характеру	3-5
	Підготовка та захист реферату	3-5
	Результати неформальної освіти	до 20
2. Науково-дослідна	Участь в конкурсах студентських робіт: університетських, міжвузівських, всеукраїнських, міжнародних	5-10
	Участь в наукових студентських конференціях: університетських, міжвузівських, всеукраїнських, міжнародних	5
	Участь у роботі студентських наукових гуртків	5
	Публікація результатів власних досліджень у наукових виданнях (тези, стаття)	до 20

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
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