

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра управління персоналом, економіки праці
та економічної теорії

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Т.А. Костишина проф. Т.А. Костишина
«28» червня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА

з підготовки здобувачів першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти

навчальної дисципліни	«Рекрутинг»
освітня програма / спеціалізація	 <small>(назва)</small>
спеціальність	 <small>(код, назва спеціальності)</small>
галузь знань	 <small>(код, назва галузі знань)</small>
ступінь вищої освіти	бакалавр <small>(молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії)</small>

Робоча програма навчальної дисципліни «Рекрутинг» схвалена та рекомендована до використання в освітньому процесі на засіданні кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Протокол від «28» червня 2024 року, №10

ПОЛТАВА – 2024

Розділ 1.	Опис навчальної дисципліни	4
Розділ 2.	Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна, програмні результати навчання	5
Розділ 3.	Програма навчальної дисципліни	6
Розділ 4.	Тематичний план вивчення навчальної дисципліни	9
Розділ 5.	Система оцінювання знань студентів	16
Розділ 6.	Інформаційні джерела	17
Розділ 7.	Програмне забезпечення навчальної дисципліни	20

Розділ 1. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 1 – Опис навчальної дисципліни «Рекрутинг»

Місце в структурно-логічній схемі підготовки	<i>Пререквізити</i> <i>Постреквізити</i>
Мова викладання	Українська
Статус дисципліни: вибіркова	
Курс/семестр вивчення	4/7
Кількість кредитів ЄКТС/кількість модулів	5
Денна форма навчання:	
Кількість годин: 150	
– лекції: 20	
– практичні заняття: 40	
– самостійна робота: 90	
– вид підсумкового контролю: ПМК (залік)	

Розділ 2. Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Мета навчальної дисципліни «Рекрутинг» формування у здобувачів вищої освіти професійних компетентностей 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 пошуку персоналу для організацій, рекрутингових компаній та фрілансу.

Таблиця 2 – Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна «Рекрутинг», програмні результати навчання

Компетентності, якими повинен оволодіти студент	Програмні результати навчання
<p>Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях К 01 (ЗК01). Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій К 04 (ЗК04).</p> <p>Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями К 05 (ЗК05).</p> <p>Здатність аналізувати структуру попиту та пропозиції на ринку праці; виявляти та оцінювати вплив чинників на стан та сегментацію ринку праці; прогнозувати кон'юнктуру ринку праці на національному та міжнародному рівнях.</p> <p>Вміти розробляти, впроваджувати, та організувати реалізацію заходів пошуку та підбору персоналу з урахуванням стратегій розвитку організації, здійснювати процеси рекрутингу.</p>	<p>ПР25. Вміти самостійно організувати і проводити наукові дослідження, критично оцінювати одержані результати, формулювати висновки, оцінювати їхнє теоретичне, практичне і комерційне значення (ПР25).</p>

Розділ 3. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1. Теоретичні основи рекрутингу

Тема 1. Рекрутинг: теоретичні аспекти

Сутність рекрутингу. Економічне та соціальне значення рекрутингу на ринку праці. Елементи зовнішнього та внутрішнього середовища рекрутингу. Рекрутинг як функція управління персоналом. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу. Центр оцінювання. Етапи рекрутингу: аналіз потреб в наймі, опис вакансії, пошук кандидатів, відбір кандидатів, проведення співбесід, ухвалення рішення і пропозиція роботи, адаптація нового співробітника.

Тема 2. Види рекрутингу

Види рекрутингу. Внутрішній рекрутинг. Зовнішній рекрутинг. Recruitment (класичний рекрутмент). Executive Search (прямий пошук). Screening (скринінг). Head Hunting. Staff Leasing (лізинг персоналу). Outplacement (аутплейсмент). Масовий рекрутинг. Точковий рекрутинг. Graduate Recruitment. Підбір керівників. E-recruitment.

Тема 3. Пошук кандидатів

Кваліфікаційна карта, карта компетенцій і профіль посади. Профіль посади (портрет ідеального працівника). Установлення кваліфікаційних вимог. Формування компетенцій. Фахові компетенції. Соціальні компетенції. Методичні компетенції. Цінності, інтереси, мотиви кар'єри. Індивідуально-особистісні характеристики. Розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду. Співвідношення навиків у різних видах діяльності. Джерела пошуку та залучення кандидатів. Рекламні оголошення про вакансії. Використання послуг посередників. Використання ресурсів для пошуку та залучення кандидатів.

Тема 4. Виявлення мотивації та продаж вакансії

Визначення мотивації кандидата. Вакансія, як продукт. Цільова аудиторія та контакт. Промоушен вакансії: основні та додаткові канали. Шаблони вакансій: продажі та робота з клієнтами. Рекламні оголошення про вакансії.

Тема 5. Способи оцінки кандидатів

Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Валідність і частота використання методів оцінювання кандидатів на вакантні посади. Вивчення резюме кандидатів. Технологія розроблення

стандартних форм кандидатів. Проведення телефонного інтерв'ю. Технології перевірки наданої кандидатом інформації. Технології проведення тестування. Графологічна експертиза: переваги та особливості використання. Перевірка кандидатів за допомогою поліграфа. Фізіогномічний аналіз як нетрадиційний метод оцінювання кандидатів.

Модуль 2. Організація рекрутингу

Тема 6. Проведення інтерв'ю з кандидатами

Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів. Підготовка до інтерв'ю. Структура інтерв'ю. Технології проведення інтерв'ю. налагодження контакту. Презентація підприємства та вакансії. Аналіз метапрограм. Тип референції. Прагнення до досягнень — уникнення невдач. Орієнтація на процес — на результат. Орієнтація на процедури — на можливості. Орієнтація на зміст — на оточення. Позиціонування в робочих взаєминах. Види інтерв'ю. Поведінкове інтерв'ю. Проективне інтерв'ю. Ситуаційне інтерв'ю. Методи «три плюси і три мінуси» та провокації. Стресове інтерв'ю. Запитань, які використовуються під час інтерв'ю з кандидатом на вакантну посаду. Підбиття підсумків інтерв'ю.

Тема 7. Джеб оффер та адаптація кандидатів

Ухвалення рішення про заповнення вакансії. Оформлення пропозиції роботи. Визначення Job Offer. Неформальний Job Offer. Укладання трудового договору. Відмінності між Job Offer та трудовим договором. Установлення строку випробування. Уведення працівника в посаду. Адаптація кандидатів. Чинники впливу на результати адаптації працівника. Етапи адаптації. Види адаптації. Методи адаптації.

Тема 8. Копірайтинг та особистий бренд рекрутера

Особистий бренд: інструменти управління кар'єрою. Особистий бренд рекрутера. Маркетингові інструменти для рекрутерів: контент, поширення контенту, реклама, PR, дискусії. Особистий бренд рекрутера в соціальних мережах.

Тема 9. Ефективність процесу рекрутингу

Показники ефективності рекрутингу персоналу. Ефективність процесу та процедур рекрутингу. Швидкість заповнення вакансій. Вартість рекрутингу. тривалість (час) заповнення вакансій; відсоток своєчасно заповнених вакансій до загальної кількості заповнених вакансій. Фактори, що впливають на заповнення вакансій: кон'юнктура ринку праці; вимоги до кандидата на вакантну посаду; бренд роботодавця; умови праці; компенсаційний пакет; перспективи професійного та кар'єрного зростання в компанії; ставлення керівництва до співробітників. Якість рекрутингу.

Тема 10. Технології роботи рекрутингових агенств

Рекрутинг як вид підприємницької діяльності, його економічне і соціальне значення. Основні принципи роботи рекрутингових агенцій. Основні та супутні послуги рекрутингових агенцій. Фактори, що впливають на функціонування рекрутингових агенцій. Стратегії та технології роботи рекрутингових агенств. Завдання і компетенції фахівців з рекрутингу. Характеристика основних етапів рекрутування. Напрями удосконалення роботи рекрутингових агенцій. Класифікація рекрутингових агенцій. Види кадрових агенцій в Україні та в зарубіжних країнах. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.

Розділ 4 – Тематичний план навчальної дисципліни

Таблиця 4 – Тематичний план навчальної дисципліни «Рекрутинг»

Назва теми (лекції) та питання теми (лекції)	Кількість годин	Назва теми та питання практичного заняття	Кількість годин	Завдання самостійної роботи в розрізі тем	Кількість годин
Модуль 1. Теоретичні основи рекрутингу					
Тема 1. Рекрутинг: теоретичні аспекти					
Лекція 1 1. Сутність рекрутингу. 2. Етапи рекрутингу. 3. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу.	2	Практичне заняття 1 1. Рекрутинг як функція управління персоналом. 2. Економічне та соціальне значення рекрутингу на ринку праці. 3. Елементи зовнішнього та внутрішнього середовища рекрутингу.	4	Скласти Модель компетенцій сучасного рекрутера та підготувати презентацію завдання. Зареєструватися в BreezyHR та опублікувати вакансію.	9
Тема 2. Види рекрутингу					
Лекція 2 1. Види рекрутингу. 2. Recruitment (класичний рекрутмент). 3. Executive Search (прямий пошук). 4. Screening (скринінг). 5. Head Hunting. 6. Staff Leasing (лізинг персоналу).	2	Практичне заняття 2 1. Outplacement (аутплейсмент). 2. Масовий рекрутинг. 3. Точковий рекрутинг. 4. Graduate Recruitment. 5. Підбір керівників. 6. E-recruitment.	4	Ознайомитися з особливостями класичного рекрутингу, масового набору персоналу, е-рекрутингу (Е-рекрутменту), хедхантингу. Результати дослідження оформити в таблицю.	9

Тема 3. Пошук кандидатів				
Лекція 3 1. Кваліфікаційна карта, карта компетенцій і профіль посади. 2. Профіль посади (портрет ідеального працівника). 3. Установлення кваліфікаційних вимог	2	Практичне заняття 3 1. Розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду. 2. Співвідношення навиків у різних видах діяльності. 3. Джерела пошуку та залучення кандидатів.	4	9 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				
Лекція 4 1. Визначення мотивації кандидата. 2. Вакансія, як продукт. 3. Цільова аудиторія та контакт.	2	Практичне заняття 4 1. Промоушен вакансії: основні та додаткові канали. 2. Шаблони вакансій: продажі та робота з	4	9 Створити текст вакансії, що продається. Написати текст листа до кандидата.

		клієнтами. 3. Рекламні оголошення про вакансії.		Підготувати проект оцінки мотивації кандидатів на інтерв'ю.	
Тема 5. Способи оцінки кандидатів					
Лекція 5 1. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. 2. Валідність і частота використання методів оцінювання кандидатів на вакантні посади. 3. Вивчення резюме кандидатів.	2	Практичне заняття 5 4. Технологія розроблення стандартних форм кандидатів. 5. Проведення телефонного інтерв'ю. 6. Технології перевірки наданої кандидатом інформації.	4	Розробити питання для оцінки кандидатів. Розробити тестові завдання для оцінки кандидатів.	9
Модуль 2. Організація рекрутингу					
Тема 6. Проведення інтерв'ю з кандидатами					
Лекція 6 1. Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів.	2	Практичне заняття 6 1. Поведінкове інтерв'ю. 2. Проективне інтерв'ю. 3. Ситуаційне інтерв'ю.	4	Дослідити питання мови компетенцій та підготувати презентацію завдання.	9

<ol style="list-style-type: none"> 2. Підготовка до інтерв'ю. 3. Структура інтерв'ю. 4. Технології проведення інтерв'ю 				Розробити профайл компетенцій з індикаторами та питаннями для обраної вакансії.	
Тема 7. Джоб оффер та адаптація кандидатів					
Лекція 7 <ol style="list-style-type: none"> 1. Ухвалення рішення про заповнення вакансії. 2. Оформлення пропозиції роботи. 3. Визначення Job Offer. 	2	Практичне заняття 7 <ol style="list-style-type: none"> 1. Укладання трудового договору. 2. Чинники впливу на результати адаптації працівника. 3. Етапи адаптації. 4. Види адаптації. Методи адаптації. 	4	Підготувати Джоб оффер. Розробити чек-лист виходу кандидата на роботу. Розробити чек-лист адаптації кандидата	9
Тема 8. Копірайтинг та особистий бренд рекрутера					

Лекція 8 1. Особистий бренд: інструменти управління кар'єрою. 2. Особистий бренд рекрутера. 3. Особистий бренд рекрутера в соціальних мережах.	2	Практичне заняття 8 1. Маркетингові інструменти для рекрутерів: контент, поширення контенту, реклама, PR, дискусії..	4	Розробити власне позионування себе як рекрутера Розробити контент-план Створити групу в Facebook	9
Тема 9. Ефективність процесу рекрутингу					
Лекція 9 1. Показники ефективності персоналу рекрутингу. 2. Ефективність процесу та процедур рекрутингу. 3. Вартість рекрутингу.	2	Практичне заняття 9 1. Фактори, що впливають на заповнення вакансій. 2. Якість рекрутингу.	4	Підготувати звіт для керівника Описати процес рекрутингу в обраній компанії	9
Тема 10. Технології роботи рекрутингових агентств					
Лекція 10	2	Практичне заняття 10 1. Напрями	4	Створити тестову сторінку рекрутингового агентства в	9

<ol style="list-style-type: none"> 1. Основні принципи роботи рекрутингових агенцій. 2. Стратегії та технології роботи рекрутингових агентств. 3. Характеристика основних етапів рекрутування. 		<ol style="list-style-type: none"> 2. Класифікація рекрутингових агенцій. Види кадрових агенцій в Україні та в зарубіжних країнах. 3. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій. 		<p>соціальній мережі Facebook. Розробити контент план. Підготувати та опублікувати вакансії.</p>	
Разом	20		40		90

Розділ 5. Система оцінювання знань студентів

Таблиця 5. Розподіл балів за результатами вивчення навчальної дисципліни «Рекрутинг»

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) проекту по створенню on-line рекрутингового агенства (20 балів).	60
Разом	100

Таблиця 6 – Шкала оцінювання знань 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 проведення повторного підсумкового контролю
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни та проведенням підсумкового контролю

Розділ 6. Інформаційні джерела

Основні:

1. Рудич Л.В. Рекрутинг: дист. курс. з навчальної дисципліни для студентів всіх спеціальностей. - Полтава : ПУЕТ, 2021. URL: <https://www2.el.puet.edu.ua/st/course/view.php?id=2839>
2. Рудич Л.В. Ефективний рекрутинг в котнтексті підвищення конкурентоспроможності підприємства /Рудич Л.В., Стеценко В.В., Шаповалов В.О. // (2022): Наука і техніка сьогодні. - К. : 2022. - № 6(6) URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/issue/view/63/93>
3. Рудич Л.В. Лідерські компетенції управліня в контексті забезпечення розвитку підприємницьких структур / Л.В. Рудич, О.В. Боровиков // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції Формування та перспективи розвитку підприємницьких структур в рамках інтеграції до європейського простору 24 березня, 2020 року. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/326487444.pdf>
4. Рудич Л. Розвиток компетенцій як інструмент забезпечення ефективного управління соціальними проектами / Л. Рудич, В. Стеценко, В. Шаповалов // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2022. — Том 76. — № 3. URL:<https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/39219>
5. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху диджиталізації. Бізнес Інформ. 2020. № 6. С. 313–318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>
6. Драган О.І., Пилипенко М.Л. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу підприємства. Економіка та суспільство. 2021. Випуск 33. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/924>
7. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності – К.: Гнозіс, 2023. – 692 с. <https://library.kr.ua/wp-content/elib/kryvoruchko/recrpersukr.pdf>
8. Логвиненко Б. І. Дослідження методів управління поведінкою економічних агентів на підприємствах з використанням інструментів штучного інтелекту. Економіка промисловості. 2022. № 15. С. 45–53. DOI: <https://doi.org/10.15407/econindustry2022.04.078>
9. Скібська К. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу // Галицький економічний вісник. - № 4 (83) 2023 <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/83/1196.pdf>
10. Хитра О. В., Чаплій А. В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства / О. В. Хитра, А. В.

Чаплій // Приазовський економічний вісник. – 2019. – Вип. 4 (15). – С. 230–238.

11. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник / С. О. Цимбалюк ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – Київ : КНЕУ, 2019. – 355 с. <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/081d1cc0-9f6b-4d81-b822-98837ce1c920/content>
12. Thiefels J. Is Your Recruiting Strategy Ready for the Challenges of the 2020s? URL: <https://www.tlnt.com/is-your-recruiting-strategy-ready-for-the-challenges-of-the-2020s/>(Accessed: 15.06.2020).
13. Zhao D. The Rise of Mobile Devices in Job Search: Challenges and Opportunities for Employers. URL: <https://www.glassdoor.com/research/mobile-job-search/>(Accessed: 15.06.2020).
14. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont. : Wiley, 2004. 253 p

Додаткові:

15. Василик А. В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України / А. В. Василик, О. В. Іщенко // Економічний простір. – 2018. – № 131. – С. 53–63.
16. Лисак В. Ю. Суть та значення рекрутингу в системі управління персоналом підприємства / В. Ю. Лисак, В. М. Семендяк // Приазовський економічний вісник. – 2019. – Вип. 2 (13). – С. 130–134.
17. Назарова Г. В. Використання засобів діджиталізації у рекрутингу персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами : матеріали VI міжнар. наук.- практ. інтернетконф. (м. Луцьк, 11.12.2020 р.). – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ. – С. 246–248.
18. Писаревська Г. І. Тенденції розвитку використання цифрових технологій в управлінні персоналом / Г. І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2021. – Вип. 41. – С. 54–60. – (Серія "Економічні науки").

Інформаційні ресурси:

19. Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua>.
20. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
21. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>. 1
22. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua>.
23. Канал HURMA присвячений темам HR та рекрутингу. URL: <https://www.youtube.com/@HurmaSystem>
24. LinkedIn Recruiter | Hiring on LinkedIn URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiter>

Розділ 7. Програмне забезпечення навчальної дисципліни

Загальне програмне забезпечення

Пакет програмних продуктів Microsoft Office, до якого входить програмне забезпечення для роботи з різними типами документів: текстами, електронними таблицями, презентаціями, базами даних тощо.

Основними й найбільш використовуваними складовими пакету Microsoft Office є:

1. Microsoft Word - додаток для створення й обробки документів. Цей додаток формує за замовчуванням файли з розширенням doc, хоча користувач за своїм розсудом може зберігати файли з іншими розширеннями (dot – файл шаблону, rtf – текст у спеціальному форматі, що відключає макроси, txt – тільки неформатований текст, html – формат веб-сторінок та ін.). Документи, створені цим додатком, можуть містити текст, графіку, таблиці, звук, відеокліпи.

2. Microsoft Excel – програма керування електронними таблицями загального призначення, що використовується для обчислень, організації й аналізу ділових даних.

3. Microsoft Power Point – засіб розробки демонстраційних матеріалів для електронної презентації з використанням слайдів. Створює файли з розширенням ppt. Демонстраційний матеріал може містити текст, таблиці, діаграми, графіку, анімацію, звук та інші ефекти multimedia. Виходячи з того, що Power Point є складовою частиною пакета Microsoft Office, презентацію можна досить швидко підготувати, використовуючи фрагменти документів Microsoft Word, таблиць і діаграм Excel, даних Access.

Спеціалізоване програмне забезпечення

Рекрутинг: Дистанційний курс з дисципліни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.el.puet.edu.ua/st/course/view.php?id=2839>