

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



ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. декана факультету економіки та управління

[Signature]
Андрій КОЦУР
« 29 » вересня 2023 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. проректора з науково-педагогічної роботи

[Signature]
Віктор ОСТРОВЕРХОВ
« 29 » вересня 2023 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій

[Signature]
Святослав ПИТЕЛЬ
« 29 » вересня 2023 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.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг, КПЗ (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Залік	Екзамен
Денна	1	2	30	15	5	6	94	150	2	–
Заочна	1	2	8	4	–	–	138	150	2	–

Тернопіль – 2023

Робочу програму склала:

д-р екон. наук, доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Ольга ІВАНОВА

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 5 від 26.09.2023 р.

Завідувач кафедри
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Розглянуто та схвалено групою забезпечення спеціальності 073 Менеджмент, протокол № 2 від 29.09.2023 р.

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



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПШ
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 – 5	Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»	Статус дисципліни: вибіркова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів – 3	Спеціальність 073 «Менеджмент»	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1</i> Семестр: <i>Денна – 2</i> <i>Заочна – 2</i>
Кількість змістовних модулів – 2	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Лекції: <i>Денна – 30 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 15 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150	Ступінь вищої освіти – магістр	Самостійна робота <i>Денна - 94 год,</i> <i>Тренінг, КПЗ – 6 год.</i> <i>Заочна - 138 год.</i> Індивідуальна робота Денна – 5 год.
Тижневих годин – 10, з них аудиторних – 3		Вид підсумкового контролю – залік

2. Мета і завдання дисципліни «Рекрутинг персоналу»

2.1. Мета вивчення дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад та набуття практичних навичок організації процесу рекрутингу, які є необхідними для вільного володіння практикою формування знань і навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для організації.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

Основними завданнями вивчення дисципліни є:
засвоєння поняття «рекрутингу» та його ролі на ринку праці;
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. Програма навчальної дисципліни «Управління розвитком 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.

Тема 2. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду

Формування опису вакансії. Складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду. Сутність аналізу робіт. Етапи аналізу робіт. Методи збирання інформації для аналізу робіт. Складання кваліфікаційної карти та карти компетенцій. Формування профілю посади. Основні правила складання профілю посади. Розроблення критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду. Вимоги до критеріїв підбору.

Тема 3. Ресечинг – пошук кандидатів на вакантну посаду

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

Тема 4. Технології проведення співбесід з кандидатами

Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Технології проведення телефонного інтерв'ю. Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів. Види інтерв'ю. Фактори, які визначають зміст і структуру інтерв'ю. Процедура проведення інтерв'ю. Поняття співбесіди та її структура. Підготовка кандидатів до телефонної співбесіди та інтерв'ю. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду. Умови успішного інтерв'ю. Кодування.

Тема 5. Рекрутингові агенції: технології роботи

Принципи роботи рекрутингових агенцій. Послуги рекрутингових агенцій. Фактори функціонування рекрутингових агенцій. Інфраструктура

ринку рекрутингових послуг. Стратегії роботи рекрутингових агенцій: спеціалізація і диверсифікація. Стандартний і прямий пошук персоналу. Класифікація рекрутингових агенцій. Етапи рекрутування. Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні. Сертифікація рекрутингових агенцій.

Тема 6. Послуги рекрутингових агенцій

Послуги рекрутингових агенцій у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), екзек'ютив сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment). Аутсорсингові послуги. Форми, види та переваги аутсорсингу. Лізингові послуги. Оцінка персоналу. Аутстаффінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється. Супутні послуги рекрутингових агенцій: планування персоналу, профорієнтація та трудова адаптація персоналу, консультування організацій з кадрових питань.

Тема 7. Ефективність процесу рекрутингу

Складові 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 з дисципліни «Рекрутинг персоналу»

4.1. Денна форма навчання

Назва теми	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг, КПЗ	Самостійна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1.						
Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	4	2	3	3	10	Тести, питання
Тема 2. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	4	2			20	Питання, реферат
Тема 3. Ресечинг – пошук кандидатів на вакантну посаду	4	2			10	Тести, питання
Тема 4. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами	4	2			20	Тести, питання
Змістовий модуль 2.						
Тема 5. Рекрутингові агенції: технології роботи та класифікація послуг	4	2	2	3	10	Питання, реферат
Тема 6. Супутні послуги рекрутингових агенцій	4	2			10	Питання, реферат
Тема 7. Ефективність процесу рекрутингу	6	3			14	Питання, реферат
ВСЬОГО	30	15	5	6	94	

4.2. Заочна форма навчання

Теми	Кількість годин		
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1.			
Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	2	2	20
Тема 2. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду			20
Тема 3. Ресечинг – пошук кандидатів на вакантну посаду	2		20
Тема 4. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами			20
Змістовий модуль 2.			
Тема 5. Рекрутингові агенції: технології роботи та класифікація послуг	2	2	20
Тема 6. Супутні послуги рекрутингових агенцій			20
Тема 7. Ефективність процесу рекрутингу	2		18
Разом	8	4	138

5. Тематика практичних завдань

Практичне заняття № 1.

Тема. Сутність рекрутингу персоналу

Мета. Набути навичок визначення основних термінів у галузі рекрутингу.

Питання для обговорення:

1. Визначення основних термінів рекрутингу.
2. Ситуаційне завдання «Джерела покриття додаткової потреби в персоналі».
3. Визначення рекрутингу як виду підприємницької діяльності.

Практичне заняття № 2.

Тема. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду

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

Питання для обговорення:

1. Оцінка потреби в персоналі.
2. Портрет кандидата на вакантну посаду.
3. Розробка кваліфікаційної характеристики спеціаліста.

Практичне заняття № 3.

Тема. Ресечинг – пошук кандидатів на вакантну посаду

Мета. Набути навичок складання резюме кандидата на вакантну посаду та методів ресечингу персоналу..

Питання для обговорення:

1. Практика складання резюме та його аналізу.
2. Методи та джерела ресечингу

Практичне заняття № 4.

Тема. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами

Рольова гра «Оцінка кандидата на вакантну посаду»

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

Практичне заняття № 5.

Тема. Рекрутингові агенції: технології роботи та класифікація послуг

Мета. Набути навичок порівняння особливостей світових лідерів ринку рекрутингу та українського ринку рекрутингових агенцій.

Питання для обговорення:

1. Аналіз роботи українських рекрутингових агенцій.
2. Визначення особливостей ринку рекрутингу в зарубіжних країнах
3. Аналіз складу особистісних якостей, небажаних для конкретних посад та професій.

Практичне заняття № 6.

Тема. Супутні послуги рекрутингових агенцій

Мета. Засвоєння студентами знань щодо сутності та змісту супутні послуги рекрутингових агенцій та набуття навичок складання професіограми

Питання для обговорення:

1. Розробка професіограми.
2. Застосування аутстафінгу та аутплейсменту.
3. Особливості лізінгу персоналу.

Практичне заняття № 7, 8

Тема. Міні-тренінг з проведення співбесіди та баррейзінгу.

Мета. Набути студентами навичок використання сучасних технологій проведення співбесіди та баррейзінгу

Тема. Ефективність процесу рекрутингу.

Мета. Набути студентами навичок визначення ефективності процесу рекрутингу

Питання для обговорення:

1. Оцінка економічної ефективності рекрутингу.
2. Критерії ефективності рекрутингу.
3. Методи оцінки.
4. Оцінка ефективності проекту введення посади спеціаліста з найму

6. Комплексне практичне індивідуальне завдання

Комплексне практичне індивідуальні завдання з дисципліни «Рекрутинг персоналу» виконується самостійно кожним студентом на основі сформованих індивідуальних завдань. КППЗ охоплює усі основні теми дисципліни «Управління розвитком персоналу». Метою виконання КППЗ є оволодіння знаннями про економічні аспекти рекрутингу персоналу та його ефективність для підприємства. КППЗ оформлюється у відповідності з встановленими вимогами. КППЗ оцінюється за 100-бальною шкалою, а

також визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої залікового кредиту. Виконання КПЗ є одним із обов'язкових складових модулів залікового кредиту з дисципліни «Рекрутинг персоналу».

7. Самостійна робота студентів

Перелік питань для самостійного опрацювання з дисципліни «Рекрутинг персоналу»:

№ п/п	Тема та зміст самостійної роботи	Форма представлення
1.	<p>Опрацювання лекційного матеріалу, законодавчих та нормативних актів, навчальної літератури, спеціальних джерел інформації.</p> <p>Підготовка есе за тематичними напрямками:</p> <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 ассесмент-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). 	Підготовка есе з проблемних питань

	Створення єдиного інформаційно-аналітичного простору на ринку рекрутингових послуг.	
--	---	--

8. Тренінг з дисципліни

Тематика: Проведення баррейзінгу як кінцевого етапу найму персоналу.

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.

№	Тема	Мета тренінгу
1.	Проведення співбесіди	Види та етапи співбесід на вакантну посаду
2.	Процедура баррезінгу	Розробляти та організовувати процедуру баррейзінгу

9. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

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

- стандартне тестування
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- контрольна робота;
- оцінювання виконання КППЗ.

10. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

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

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3
30%	40%	30%
1. Опитування під час заняття, тести (Тема 1-4 по 10 балів) = 40 балів. 3. Письмова робота = 60 балів.	1. Опитування під час заняття, тести (Тема 5-7 по 10 балів) = 30 балів. 3. Письмова робота (контрольна робота) = 70 балів.	1. Активна участь у тренінгах = 20 балів 2. Написання КПЗ, на основі сформованих індивідуальних завдань = 50 балів. 3. Захист КПЗ = 30 балів.

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	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)
35-59	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

№	Найменування	Номер теми
1.	Технічне забезпечення: мультимедійний проєктор, ноутбук, проєкційний екран.	1-7
2	Базове програмне забезпечення: ОС Windows. Стандартне програмне забезпечення базових інформаційних технологій: MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Microsoft Visio). Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Google Chrome, Viber тощо).	1-7
3.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності).	1-7
4.	Комунікаційне програмне забезпечення Zoom для проведення занять в режимі on-line (за необхідності).	1-7

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. 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>).
2. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку.* 2020. №45. С. 79-82.
3. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. *Бізнес Інформ.* 2020. №7. С. 287–292.
4. Дистанційний курс «Hiring Practices». URL: <https://www.coursera.org/learn/hiring-practices>
5. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету.* Вип. 37/1. С. 75-84.
6. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.
7. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозіс, 2023. 692 с.
8. 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.
9. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. *Бізнес Інформ.* 2015. № 2. С. 296-301.
10. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні. *Бізнес Інформ.* 2013. № 10. С. 227 – 232.
11. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія /[А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2010.
12. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2019. 355 с.
13. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: практикум [Електронне видання]. – К. : КНЕУ, 2013.
14. 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.
15. Dabirian, A, Kietzmann, J, Diba, H (2017) A great place to work!?! Understanding crowdsourced employer branding. *Business Horizons* 60(2): 197–205.
16. 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.

17. Muehlemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. *Industrial Relations* 55(2): 193–218.
18. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search Statistics [2019 Update] [online] Available at: <https://zety.com/blog/hr-statistics>