



Силабус курсу

Рекрутинг персоналу

Ступінь вищої освіти – магістр
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Дні занять: згідно з розкладом
Консультації:

Рік навчання: 1, Семестр: 2

Кількість кредитів: 5, Мова викладання: українська

Керівник курсу

к.е.н., доц. Ольга Петрівна Дяків

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування



к.е.н., доц. Дяків Ольга Петрівна 0661717902

Опис дисципліни

Дисципліна «Рекрутинг персоналу» спрямована на формування у студентів теоретичних знань з підбору та відбору персоналу усіх рівнів, оволодіння практичними навичками формування вимог до посади, опису вакансії, планування та проведення рекрутингу персоналу. Головна 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 будь-якої організації. Завданнями вивчення дисципліни є: 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.

Структура курсу

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
4 / 1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	Засвоїти основні терміни, складові та етапи проведення рекрутингу персоналу	Тести, питання
4 / 1	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу	Засвоїти . принципи опису вакансії для пошуку кандидатів, критерії підбору, складові замовлення на пошук та відбір, принципи та способи складання профілю посади, кваліфікаційної карти і карти компетенцій. Набути навичок оцінки потреби в персоналі, розробки кваліфікаційної характеристики спеціаліста.	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	Засвоїти суть та основні методи ресеченгу, методи збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду, фактори, які впливають на вибір джерел підбору персоналу.	Тести, питання
4 / 2	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.	Засвоїти поняття співбесіди та її структури, видів, методів проведення, фаз. Набути навичок використання технологій та методів проведення інтерв'ю з кандидатами.	Тести, питання, кейси
4 / 2	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	Засвоїти особливості, принципи роботи ринку рекрутингових послуг, його елементів та інфраструктури.	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг	Вивчити сучасні інструменти рекрутингу та його інформаційне забезпечення, цифрових технологій у рекрутингу персоналу, програмного забезпечення та впровадження HRM-систем.	Тести, питання, індивідуальні завдання
4 / 2	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	Засвоїти базові та супутні напрямки діяльності рекрутингу: хедхантинг, екзек'ютів сеч, аутплейсмент, масовий рекрутмент, аутсорсингові послуги, лізингові послуги, оцінка персоналу, аутстафінг та аутплейсмент	Тести, питання, есе
4 / 2	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу	Засвоїти та набути навичок визначення економічної ефективності процесу рекрутингу персоналу	Тести, питання, Індивідуальні завдання

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 диджитал-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. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С.А., Островецький В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. том.34 №4.2024. С. 213-238 URL: <http://econa.wunu.edu.ua/index.php/econa/issue/view/90>
9. 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>
10. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* [наук. журнал]. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка. 2017. с. 67-71
11. Дяків О.П. Модель компетенцій рекрутера. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/20410/1/IMPER_2022_V1_P175-178.pdf
12. Дяків О.П. Трансформація ролей HR-менеджера в цифрову добу URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497pdf>
13. Дяків О. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. 2022.Вип. № 27. Тернопіль. Економічна думка. С. 49-57. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/437>
14. Дяків О. HR-аналітика в царині рекрутингу персоналу. *Матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України .Тернопіль. ЗУНУ.2022. С.97-100*
15. 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_EFEKTIV

16. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. Економічний вісник університету. Вип. 37/1. С. 75-84.
17. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.
18. 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.
19. Криворучко С. Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. К.: Гнозис, 2023. 692 с.
20. 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.
21. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. Бізнес Інформ. 2015. № 2. С. 296-301.
22. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2019. 355 с.
23. 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.
24. Dabirian, A, Kietzmann, J, Diba, H (2017) A great place to work!? Understanding crowdsourced employer branding. Business Horizons 60(2): 197–205.
25. 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.
26. Muehlemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. Industrial Relations 55(2): 193–218.
27. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search Statistics [2019 Update] [online] Availableat: <https://zety.com/blog/hr-statistics>
28. 13 Recruitment Trends: The Future of Talent Acquisition. 2023. <https://zoetalentsolutions.com/recruitment-trends/>
29. 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.
30. 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.
31. 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
32. 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
33. Bubyk 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

34. Gordon C. 5 Best Job Boards for 2023. <https://www.hrlineup.com/best-job-boards/>
35. Gordon C. Top 16 Applicant Tracking Systems. <https://www.hrlineup.com/top-5-applicant-tracking-systems/>
36. 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
37. Jayaraj A., Gowrishankar V., Sarasu A. New trends in hr recruitment process and its 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_its_impact_on_job_seekers
38. 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
39. 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
40. 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
41. 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
42. 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.
43. Muehlemann, S, Pfeifer, H (2016) The structure of hiring costs in Germany – Evidence from firm-level data. Industrial Relations 55(2): 193–218.
44. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search

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.

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; Практичне (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 здійснюється за 100-бальною шкалою.	Екзамен Включає відповідь на 2 теоретичних запитання – макс. 30 балів за кожне; практичне завдання – макс. 40 балів.

Поточне опитування під час заняття:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

Тренінг:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

Самостійна робота:

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

Модульна робота, екзамен – види контролю, при яких засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання.

Екзаменаційний білет складається із:

задача (практичне завдання): за розв’язання якої студент може отримати від 0 до 40 балів, що в підсумку дає максимально 40 балів;

25–40 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв’язує практичне завдання і інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

15–24 бали – у достатньому обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв’язує практичне завдання, але на додаткові контрольні запитання відсутня повна відповідь, допускає несуттєві неточності та фрагментарно (без аргументації) інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

1–14 балів – не в повному обсязі володіє матеріалом, фрагментарно розв’язує практичне завдання, допускає суттєві неточності, поверхнево його викладає, недостатньо розкриває зміст поставлених питань.

теоретичного (проблемного) питання: 1 теоретичне питання, за відповідь на яке студент може отримати від 0 до 30 балів (за два питання 60 балів).

15–30 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, всебічно, самостійно та аргументовано його викладає під час відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання.

1–14 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не в повному обсязі, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, відповіді на запитання нечіткі.

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)