

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету економіки
та управління

«04» 09 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної
роботи

«04» 09 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор навчально-наукового
інституту новітніх освітніх
технологій

«04» 09 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА
з дисципліни «Рекрутинг персоналу»

ступінь вищої освіти – магістр
галузь знань – D Бізнес, адміністрування та право
спеціальність – D3 Менеджмент
освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практичні (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен (сем.)
Денна	I	2	32	14	5	6	93	150	Екзамен, 2
Заочна	I	2	8	4	-	-	138	150	Екзамен, 2



Тернопіль – 2025

Робочу програму склала канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Ольга ДЯКІВ

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 4 від 23.09. 2025 р.

В.о. завідувача кафедри
д-р екон. наук, професор



Руслан АВГУСТИН

Гарант ОПП
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 ECTS – 5	Галузь знань – D Бізнес, адміністрування та право	Статус дисципліни: вибіркова дисципліна Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів – 4	Спеціальність – D3 Менеджмент Освітньо-професійна програма: «Управління персоналом»	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1</i> Семестр: <i>Денна – 2</i> <i>Заочна – 2</i>
Кількість змістових модулів – 2	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції: <i>Денна – 32 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150		Самостійна робота: <i>Денна – 93 год.</i> <i>Заочна – 138 год.</i> Тренінг: <i>Денна – 6 год.</i> Індивідуальна робота: <i>Денна – 5 год.</i>
Тижневих годин: Денна форма навчання 2 семестр – 10 год., з них аудиторних – 3 год.		Вид підсумкового контролю – екзамен

2. Мета й завдання вивчення дисципліни «Рекрутинг персоналу»

2.1. Мета вивчення дисципліни.

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 організації.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

- ✓ формування стійких знань зі рекрутигу 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.

3. Зміст дисципліни «Рекрутинг персоналу»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу 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. Складові процесу рекрутингу. Етапи проведення рекрутингу. Стандартний і прямий пошук персоналу.

Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу

Принципи опису вакансії для пошуку кандидатів. Критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, вимоги до них. Складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду. Процес вивчення посадових та функціональних обов'язків. Інформаційна база вивчення та аналізу посадових обов'язків. Складання кваліфікаційної карти та карти компетенцій. Профіль посади як сучасний інструмент опису обов'язків. Принципи та правила складання профілю посади.

Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.

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

Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.

Поняття співбесіди та її структури. Види співбесід з кандидатом на вакансію. Підготовка та методи проведення співбесіди. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Технології проведення телефонного інтерв'ю як методу первинного оцінювання кандидатів. Умови успішного проведення інтерв'ю.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність

Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.

Ринок рекрутингових послуг та його структура. Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг. Особливості діяльності та сертифікації рекрутингових агенцій. Принципи роботи рекрутингових агенцій. Послуги рекрутингових агенцій. рекрутингових агенцій. Класифікація рекрутингових агенцій. Особливості роботи рекрутингових агенцій за сучасних умов.

Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових персоналу

Інформаційна система з підбору персоналу. Цифрові технології у рекрутингу персоналу. Програмне забезпечення та впровадження HRM-систем. Переваги та ризики застосування методів підбору персоналу за допомогою методів із штучним інтелектом. Віртуальні та віддалені форми рекрутингу.

Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу

Послуги рекрутингу у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), ексек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment). Аутсорсингові послуги. Форми, види та переваги аутсорсингу. Лізингові послуги. Оцінка персоналу.

Аутстафінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється. Супутні послуги рекрутингових агенцій: планування персоналу, профорієнтація та трудова адаптація персоналу, консультування організацій з кадрових питань.

Тема 8. Ефективність 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 дисципліни «Рекрутинг персоналу»

4.1. Денна форма навчання

		Кількість годин					
		Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу							
1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	4	1	3	3	10	Тести, питання
2	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу	4	1			15	Тести, питання, есе
3	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	4	2			11	Тести, питання
4	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.	4	2			10	Тести, питання, кейси
Змістовний модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність							
5	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	4	2	2	3	15	Тести, питання, есе
6	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг	4	2			10	Тести, питання, індивідуальні завдання
7	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	4	2			10	Тести, питання, есе
8	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу	4	2			12	Тести, питання, індивідуальні завдання
	Всього 150	32	14	5	6	93	

4.2. Заочна форма навчання

		Кількість год.		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу				
1	Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу	2	2	20
2	Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу			20
3	Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.	2		20
4	Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.			20
Змістовний модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність				
5	Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.	2	2	20
6	Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових послуг			18
7	Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу	2		20
8	Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу			
	Всього 150	8	4	138

5. Тематика практичних занять.

Змістовий модуль 1. Методологічні основи здійснення рекрутингу персоналу

Практичне заняття 1.

Тема 1. Сутність рекрутингу персоналу

Мета: Набути навичок визначення основних термінів у галузі рекрутингу.

Питання для обговорення:

1. Рекрутинг як функція менеджменту персоналу.
2. Сутність рекрутингу. Економічне та соціальне значення рекрутингу на ринку праці.
3. Кадрове забезпечення рекрутингу персоналу.
4. Складові процесу рекрутингу. Етапи проведення рекрутингу.
5. Стандартний і прямий пошук персоналу.

Тема 2. Принципи та критерії опису вакансії як основа підбору персоналу

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

Питання для обговорення:

1. Принципи опису вакансії для пошуку кандидатів.
2. Критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, вимоги до них.
3. Складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду.
4. Процес вивчення посадових та функціональних обов'язків.
5. Інформаційна база вивчення та аналізу посадових обов'язків.
6. Складання кваліфікаційної карти та карти компетенцій.
7. Профіль посади як сучасний інструмент опису обов'язків.
8. Принципи та правила складання профілю посади.

Практичне заняття 2.

Тема 3. Ресечинг як метод пошуку кандидатів на вакантну посаду.

Мета: Засвоїти основні методи ресечингу.

Питання для обговорення:

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

Практичне заняття 3.

Тема 4. Підготовка, проведення та підведення підсумків співбесіди з кандидатами.

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

Питання для обговорення:

1. Поняття співбесіди та її структури.
2. Види співбесід з кандидатом на вакансію.
3. Підготовка та методи проведення співбесіди.
4. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду.
5. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду.
6. Технології проведення телефонного інтерв'ю як методу первинного оцінювання кандидатів.
7. Умови успішного проведення інтерв'ю.

Змістовний модуль 2. Реалізація рекрутингу персоналу та його ефективність

Практичне заняття 4.

Тема 5. Ринок рекрутингових послуг: суб'єкти та особливості.

Мета: Засвоїти особливості, принципи роботи ринку рекрутингових послуг, його елементів та інфраструктури.

Питання для обговорення:

1. Ринок рекрутингових послуг та його структура.
2. Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні.
3. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг.
4. Особливості діяльності та сертифікації рекрутингових агенцій.
5. Принципи роботи рекрутингових агенцій.
6. Послуги рекрутингових агенцій. рекрутингових агенцій.
7. Класифікація рекрутингових агенцій.
8. Особливості роботи рекрутингових агенцій за сучасних умов.

Практичне заняття 5.

Тема 6. Інформаційне забезпечення ринку рекрутингових персоналу

Мета: Вивчити сучасні інструменти рекрутингу та його інформаційне забезпечення.

Питання для обговорення:

1. Інформаційна система з підбору персоналу.
2. Цифрові технології у рекрутингу персоналу.
3. Програмне забезпечення та впровадження HRM-систем.
4. Переваги та ризики застосування методів підбору персоналу за допомогою методів із штучним інтелектом.
5. Віртуальні та віддалені форми рекрутингу.

Практичне заняття 6.

Тема 7. Основні напрямки діяльності з рекрутингу

Мета: Засвоїти базові та супутні напрямки діяльності рекрутингу

Питання для обговорення:

1. Послуги рекрутингу у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), ексек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment).

2. Аутсорсингові послуги. Форми, види та переваги аутсорсингу.
3. Лізингові послуги.
4. Оцінка персоналу.
5. Аутстафінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється.
6. Супутні послуги рекрутингових агенцій: планування персоналу, профорієнтація та трудова адаптація персоналу, консультування організацій з кадрових питань.

Практичне заняття 7.

Тема 8. Ефективність процесу рекрутингу.

Мета. Набути студентами навичок визначення ефективності процесу рекрутингу

Питання для обговорення:

1. Етапи удосконалення процесу рекрутингу.
2. Критерії оцінки процесу рекрутингу.
3. Визначення економічної ефективності окремих послуг рекрутингових агенцій.
4. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.
5. Методи оцінки ефективності функціонування рекрутингових агенцій.
6. Роль рекрутера в ефективності роботи рекрутингових агенцій.

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною «Рекрутинг персоналу» для студентів включає такі форми: підготовка до практичних занять; підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань; критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою; розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем; підготовка індивідуальних завдань; підготовка до іспиту.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання.

Обов'язковим завданням при вивченні дисципліни «Рекрутинг персоналу» для кожного студента є підготовка індивідуального завдання, яке включає 2 наступні завдання.

Завдання 1 (теоретичний блок).

1. Написати доповідь (есе) згідно з тематикою самостійної роботи (вибір згідно з порядковим номером студента у списку групи).

Завдання 2. (теоретико-прикладний блок).

2. Провести пошук кандидатів на вакантну посаду (назва посади за вибором студента) за основними напрямками.

Тематика самостійної роботи студентів
1. Інституціональні та організаційні основи рекрутингового бізнесу. 2. Трудові посередники та їх роль на ринку рекрутингових послуг. 3. Економічний зміст та перспективи розвитку електронного рекрутингу. 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 асесмент-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 рекрутингу (бенчмаркінг).
Створення єдиного інформаційно-аналітичного простору на ринку рекрутингових послуг.
20. Сучасні тренди рекрутингу в Україні за умов війни.
21. Особливості рекрутингу талантів: досвід ІТ сфери
22. Рекрутинг за умов цифровізації, впровадження ШІ.
23. Можливості автоматизації процесів рекрутингу за сучасних умов.
24. Проблеми та можливості рекрутингу персоналу за умов «кадрового голоду».
25. Вплив «кадрового голоду» на стратегію рекрутингових послуг організацій.
26. Провідні платформи для здійснення рекрутингу в Україні, їх специфіка.
27. Провідні платформи для здійснення рекрутингу в світі, їх специфіка.
28. Сучасні тенденції розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні.
29. Ключові гравці на ринку рекрутингових послуг.
30. Рекрутинг «білих» і «синіх комірців»: особливості та різниця за сучасних умов.

Практичне завдання до самостійної роботи

Провести підготовку до пошуку кандидатів на вакантну посаду (назва посади за вибором студента) і скласти:

- профіль посади;
- опис вимог та карту компетенцій;
- критерії підбору кандидатів;
- план рекрутингу кандидатів на вакантну посаду.

Базою для пошуку кандидатів є відкриті дані популярних job-сайтів (work.ua, robota.ua, jooble, jobs.ua та ін.), інформаційні матеріали Класифікатора професій, Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, та інші джерела інформації щодо пошуку роботи.

Завдання самостійної роботи студентів повинні бути виконані згідно з вимогами, оформлено у вигляді окремого файлу за згаданою вище структурою та бути здані не пізніше 10 тижня навчання на перевірку керівнику дисципліни «Рекрутинг персоналу».

7. Організація і проведення тренінгу

Тематика: Проведення пошуку кандидатів на вакантну посаду.

Метою тренінгу з дисципліни «Рекрутинг персоналу» є формування у студентів навичок пошуку кандидатів для закриття вакансії.

Проведення тренінгу дозволяє забезпечити практичне засвоєння теоретичних знань, отриманих у процесі вивчення дисципліни «Рекрутинг персоналу» і виробити у студентів навички пошуку кандидатів для закриття вакансії згідно профілю посади та інших інструментів ефективного рекрутингу.

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.

Загальна оцінка студента за роботу під час тренінгу визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання завдань на тренінгу.

Назва тренінгу	Завдання
Вступна частина	Представлення тематики тренінгу: «Проведення пошуку кандидатів на вакантну посаду»
Організаційна частина	Вивчення інформаційного матеріалу для ознайомлення зі змістом та суттю аналітичних завдань
Практична частина	Скласти профіль посади, опис вимог та карту компетенцій, критерії підбору кандидатів на вакантну посаду, Переглянути резюме кандидатів на популярних job-сайтах, та обрати 3 потенційних кандидати (копії резюме обраних кандидатів додати до виконаного завдання); Обґрунтувати вибір цих кандидатів щодо профілю посади, опису вимог та карти компетенцій, критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду, які були розроблені.
Підведення підсумків	Формування конкретних і загальних висновків щодо аналізованих тем дослідження
Оцінка ефективності тренінгу	Отримання відгуків від студентів щодо розуміння та усвідомлення процедури аналізу, показників та отриманих результатів

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

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

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- інші види індивідуальних та групових робіт;
- екзамен.

Політика оцінювання

Політика щодо дедлайнів і перескладання: для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності: використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу та дозволу дирекції факультету.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

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 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)

11. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ з/п	Найменування	Номер теми
1.	Технічне забезпечення: мультимедійний проєктор, ноутбук, проєкційний екран.	1-8
2.	Базове програмне забезпечення: ОС Windows. Стандартне програмне забезпечення базових інформаційних технологій: MS Office (Word, Excel, PowerPoint). Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Google Chrome, Viber тощо).	1-8
3.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності).	1-8
4.	Комунікаційне програмне забезпечення Zoom для проведення занять в режимі on-line (за необхідності).	1-8

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 діджитал-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., Островерхов 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_EFEKTIVNOGO_ZALUCENNA_J_ONBORDINGU_PERSONALU_Recruitment_as_a_Technology_of_Effective_Attraction_and_Onboarding_of_Staff
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. Muehleman, 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] Available at: <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. Bublyk 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., Gowrishankkar V., Sarasu A. New trends in hr recruitment process and it's 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