



РЕКРУТМЕНТ

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність	073 «Менеджмент»
Освітня програма	Менеджмент і бізнес-адміністрування Менеджмент міжнародного бізнесу Логістика
Статус дисципліни	Вибіркова
Форма навчання	очна
Рік підготовки, семестр	3 курс, 5 семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити /120 годин (лекції – 18 годин, практичні заняття – 18 годин, СР – 84 годин)
Семестровий контроль/ контрольні заходи	Залік / МКР
Розклад занять	Лекції раз на два тижня, практичні заняття раз на два тижня
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Керівник курсу: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Шкробот Маріна Володимирівна (shkrobotmarina@ukr.net)
Розміщення курсу	На платформі дистанційного навчання «Сікорський»

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Метою вивчення дисципліни «Рекрутмент» є формування у майбутніх рекрутерів / менеджерів сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у сфері рекрутменту, формування розуміння концептуальних основ розробки нових вакансій та модернізації існуючих, набуття умінь аналізу внутрішнього та зовнішнього джерел набору та відбору кандидатів, прийняття адекватних управлінських рішень щодо формування рекрутингової стратегії компанії в рамках HR політики компанії.

Викладення курсу зорієнтоване на розширення та підсилення у студентів таких компетентностей:

- Здатність генерувати нові ідеї (креативність) для пошуку кандидатів ;
- Здатність визначати та оцінити потенціал та компетенції кандидатів до компанії

- Здатність управляти процесами пошуку та відбору кандидатів відповідно до вимог компанії через реалізацію функцій менеджменту
- Завдання курсу реалізуються через поглиблення наступних **програмних результатів**

навчання:

- здатності формування релевантного змісту опису вакантної посади та відповідних вимог до кандидата;
- демонструвати здатність вибору джерел розміщення вакансій та взаємодії з кандидатами;
- здатності управління процесом відбору та вибору оптимального кандидата;
- здатності використовувати інструменти ефективного рекрутменту (аутсорсинг, рекрутингові агенції);
- здатності ефективно використовувати різноманітні технології рекрутменту в залежності від рівня посади,
- демонструвати навички виявлення та планування потреб в персоналі та обґрунтування управлінських рішень, спрямованих на їх оптимізацію;
- розрізняти та аналізувати потреби стейкхолдерів в процесі комунікації з ними для формування відповідних вимог до майбутніх працівників компанії

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити: Менеджмент, Самоменеджмент.

Постреквізити: Результати вивчення дисципліни сприятимуть проходженню переддипломної практики, поглибленому опрацюванню бакалаврської кваліфікаційної роботи за відповідною тематикою.

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Брифування вакансії

Тема 2. Рекрутинг в управлінні персоналом. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду

Тема 3. Сорсинг кандидатів на вакантну посаду

Тема 4. Прескрін та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду

Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду

Тема 6. Ухвалення рішення про заповнення вакансії (офер) та укладання трудового договору

Тема 7. Онбординг та метрики рекрутингу

Тема 8. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом

Базова література

1. HR-менеджмент. Конспект лекцій [Електронний ресурс] : навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 5,01 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/36828> Гриф метод ради протокол № 2 від 01.10.2020р
2. Криворучко, С. В. (2023). Рекрутинг персоналу. Від азів до професійності. Київ ; Торонто: Гнозіс.
3. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2019. – 355 с.
4. Лопатинський Ю. М. Аутплейсмент персоналу як необхідний елемент кадрової політики / Ю. М. Лопатинський, Л. Д. Водянка, І. Г. Шелюжак // [Наук. вісн./Одес. нац. екон. ун-т.](#) - 2021. - № 1/2. - С. 108-114.
5. Жуковська В. М. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук, А. М. Марняло, М. С. Шома // Бізнес Інформ. - 2021. - № 12. - С. 257-262.

6. Водянка Л. Д. Інноваційні методи підбору персоналу в умовах діджиталізації / Л. Д. Водянка, Д. В. Ратушняк, О. О. Лусте // Бізнес Інформ. - 2022. - № 1. - С. 403-409.
7. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : практикум [Електронне видання]. – К. : КНЕУ, 2013.

Допоміжна література

1. Василик А. В. Сучасні тренди в процесах добору персоналу в нових соціоекономічних умовах / А. В. Василик, М. В. Купріян // [Бізнес Інформ](#). - 2021. - № 10. - С. 200-207.
2. Ющенко К.С. Підхід до автоматизації процесу підбору кадрів за допомогою 3D резюме / К. С. Ющенко // [Мат. машини і системи](#). - 2022. - № 2. - С. 29-39.
3. Шелюжак І. Г. Застосування технології прелімінарингу при пошуку персоналу підприємств / І. Г. Шелюжак, З. І. Кобеля // Бізнес Інформ. - 2022. - № 1. - С. 409-414.
4. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm
6. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
8. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
9. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

Інформаційні ресурси

1. Портал «Менеджмент». URL: <https://www.management.com.ua/>
2. HR журнал «Pritula academy». URL: <https://pritula.academy>
3. Happy Monday — платформа з розвитку кар'єри. URL: <https://happymonday.ua>
4. «Делойт» в Україні. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html>

Навчальний контент

4. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання і форми оцінювання

Викладання та опанування освітньої компоненти ґрунтується на ряді методів навчання:

основні методи навчання: лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами;

загальні методи навчання: проблемного викладу, інформаційно-рецептивний, проблемно-пошуковий, евристичний;

спеціальні методи навчання: кейс метод, робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, презентації, дискусія.

Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання.

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
використання інструментів ефективного рекрутменту (аутсорсинг, рекрутингові агенції); уміння ефективно використовувати різноманітні технології рекрутменту в залежності від рівня посади; демонструвати навички виявлення та планування потреб в персоналі та обґрунтування управлінських рішень, спрямованих на їх оптимізацію; розрізняти та аналізувати потреби стейкхолдерів в процесі комунікації з ними для формування відповідних вимог до майбутніх працівників компанії	Лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами. <i>Загальні методи навчання:</i> проблемного викладу, інтерактивний, проблемно-пошуковий, евристичний. <i>Спеціальні методи навчання:</i> презентації, дискусія, аналітична доповідь	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді на практичних заняттях, виконання навчальних завдань, доповіді, модульну контрольну роботу. Підсумковий контроль – залікова контрольна робота (якщо студент не набрав мін 60 балів)

6. Тематика та структурно-логічна побудова курсу

Навчальним планом передбачено проведення 18 годин лекційних та 18 годин практичних занять, модульний контроль.

Тиждень навчання	Назва розділів, тем	Розподіл годин				Опис занять	Навчальна діяльність та оцінювання
		л	п	с	Σ		
1-2	Тема 1. Брифування вакансії	2	2	10	14	Л Обговорення понятійного апарату та проблематики дисципліни	Н: дискусія О: тестування
						П. Семінар-дискусія, виконання практичних завдань	
3-4	Тема 2. Рекрутинг в управлінні персоналом. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	2	2	8	12	Л. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Тренінг, робота в малих групах	
5-6	Тема 3. Сорсинг кандидатів на вакантну посаду	2	2	8	12	Л. Підходи до сорсингу	Н: дискусія, доповіді, О: тестування
						П. Використання рекрутингових послуг з підбору кандидатів на різні посади	
7-8	Тема 4. Прескрін та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	2	2	8	12	Л. Попередній відбір	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Підходи до пошуку інформації для первинного відбору кандидатів	
9-11	Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	4	1	9	14	Л.1-2. Технології проведення інтерв'ю	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Фактори, від яких залежить структура, зміст і тривалість інтерв'ю	

12-13	Тема 6. Ухвалення рішення про заповнення вакансії (офер) та укладання трудового договору	2	1	11	14	Л. Процес підготовки оферу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Метрики в рекрутменті	
14-15	Тема 7. Онбординг та метрики рекрутингу	2	2	10	14	Л. Онбординг, як складова HRM	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Ефективність онбордингу	
16-17	Тема 8. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	2	2	10	14	Л. Значення аутсорсингових послуг в рекрутменті	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. Процес вибору постачальників аутсорсингових послуг	
18	МКР		2	4	6	Передбачає теоретичні, тестові та аналітичні завдання	Оцінювання ПРН за Т. 1-8
	Залік		2	6	8	Оголошення рейтингу, написання залікової контрольної роботи	Оцінювання ПРН за Т. 1-8
	Всього	18	18	84	120		

Примітка: Л – лекції, П – практичні заняття, Н – навчальна діяльність, С - самостійна робота

7. Самостійна робота студента/аспіранта

Самостійна робота студентів передбачає самостійне опрацювання додаткових матеріалів курсу, підготовку до практичних занять, виконання домашніх завдань, проведення міні-досліджень, виконання творчих завдань, підготовку до проведення ділової гри, до модульної контрольної роботи підготовку до складання заліку за потреби чи за бажанням підвищити рейтинг. Обсяги часу на виконання самостійної роботи становить 84 год.

Політика та контроль

8. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять та правила поведінки

Відвідування занять є вільним, бали за присутність на лекція та практичних заняттях не додаються. Втім, вагома частина рейтингу студента формується через активну участь у заходах на практичних заняттях, а саме у вирішенні задач, участі у ділових іграх, аналіз конкретних ситуацій, груповій та індивідуальній роботі. Тому пропуск практичного заняття не дає можливість отримати студенти бали у семестровий рейтинг.

На території університету студенти мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку.

В аудиторіях на лекційних та практичних заняттях користуватись мобільним телефоном потрібно у беззвучному режимі.

Пропущені контрольні заходи оцінювання.

Формування семестрового рейтингу студента ґрунтується своєчасному проходженні тестування, виконанні поточних завдань, написанні модульної контрольної роботи згідно графіку викладання дисципліни. Якщо контрольні заходи пропущені з поважних причин (хвороба або вагомні життєві обставини), студенту надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого тижня чи відпрацювати пропущені заняття за рахунок виконання

індивідуальних завдань. В разі порушення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, студент не допускається до складання екзамену в основну сесію.

Заохочувальні та штрафні бали

Заохочувальні бали студент може отримати за поглиблене вивчення окремих тем курсу, що може бути представлене у вигляді наукових тез, наукової статті, есе, презентації тощо. Також заохочувальні бали студент може отримати за участь у студентських олімпіадах та конкурсах наукових робіт згідно тематиці курсу.

Можливість зарахування до 10 % від загального обсягу дисципліни здобувача в межах навчального року (0,4 кредити) результатів навчання, отриманих у неформальній освіті (курси Prometheus, Coursera, тощо), за умови співпадіння або наближеності за змістом до програмних результатів навчання, які забезпечує компонент, за яким зараховуються кредити, отримані у неформальній освіті. Відповідно до 10 балів до загального рейтингу

Академічна доброчесність

При оцінювання робіт студентів особлива увага приділяється дотриманню політики академічної доброчесності. В разі виявлення дублювання робіт, такі роботи отримують нульовий рейтинг.

Політика використання штучного інтелекту. Використання штучного інтелекту регламентується «Політикою використання штучного інтелекту для академічної діяльності в КПІ ім. Ігоря Сікорського» (<https://osvita.kpi.ua/node/1225>). Усі навчальні завдання з дисципліни мають бути результатом власної оригінальної роботи здобувача. Використання штучного інтелекту для автоматичної генерації відповідей без подальшого їх аналізу та доопрацювання заборонено. Здобувачам не рекомендується покладатися на штучний інтелект, як на єдине джерело інформації. Важливо перевіряти та аналізувати отримані дані з наукових джерел. Усі випадки використання штучного інтелекту для виконання завдань мають бути чітко вказані та задокументовані. Це стосується як використання текстових генераторів, так й інших інструментів штучного інтелекту. Використання штучного інтелекту має відповідати принципам академічної доброчесності. Недотримання цього положення розглядатиметься як порушення академічної етики.

9. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Семестрову атестацію студента проводять за результатами підсумкового значення рейтингу з дисципліни. Оскільки семестрова атестація з дисципліни передбачена у вигляді заліку, рейтингова оцінка студента формується як сума всіх рейтингових балів і становить 100 балів.

Рейтинг студента з кредитного модуля складається з балів, які він отримує за:

- 1) активну участь у практичних заняттях;
- 2) написання експрес-контролів;
- 3) написання модульної контрольної роботи.

Система рейтингових балів:

- 1) відповіді на 7 практичних заняттях (49 балів);
- 2) виконання контрольних робіт (8 експрес-контролів на лекціях всього 16 балів);
- 3) модульну контрольну (35 балів);

Критерії нарахування балів

1.1. Відповіді на практичних заняття оцінюються.

Ваговий бал – 7.

Критерії оцінювання:

- 7-6 балів - повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації);
- 5-4 бали - достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями;
- 3-1 бал - неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки;
- 0 балів - незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно»).

1.2. Експрес-контроль.

Ваговий бал – 2.

Критерії оцінювання:

- 2 бали - повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації);
- 1,5 бали - достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями;
- 1 бал - неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки;
- 0 балів - незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно»).

1.3. МКР.

Ваговий бал – 35.

МКР складається з 30 тестів по 1 балу та 1 ситуації – 5 балів.

Критерії оцінювання:

- 5 балів - повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації);
- 4-3 бали - достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями;
- 2 - неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки;
- 1 - неповна відповідь та суттєві помилки;
- 0 - балів - незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно»).

Заохочувальні бали за:

Участь в олімпіадах, конкурсах наукових робіт, написання відповідно до тематики курсу наукових публікацій надається від 5 до 10 заохочувальних балів.

Для отримання „зараховано” з першої проміжної атестації (8 тиждень) студент має мати не менше, ніж 15 балів (за умови, якщо на початок 8 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 30 балів).

Для отримання „зараховано” з другої проміжної атестації (14 тиждень) студент може отримати не менше, ніж 30 балів (за умови, якщо на початок 14 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 60 балів).

Якщо сума балів менша за 60, студент виконує залікову контрольну роботу. У цьому разі сума балів за виконання залікової контрольної роботи до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Критерії оцінювання залікової контрольної роботи:

- 100 – 90 балів – повні відповіді на всі питання або є окремі несуттєві неточності, або не більше трьох помилок в тестових завданнях;
- 89– 78 балів – присутні неточності в відповідях на теоретичні запитання, є помилки в тестових завданнях чи неточності в обґрунтуванні відповіді аналітичного завдання;
- 77 – 60 балів – неповні відповіді на теоретичні питання та аналітичне завдання, не більше 5 помилок в тестових завданнях;
- 0 – 59 балів – неповні відповіді на теоретичні питання, є суттєві помилки в обґрунтуванні аналітичного завдання або відповідь на нього взагалі відсутня, більше 5 помилок в відповідях на тестові запитання. Робота не зараховується.

Залікова контрольна робота складається з:

- 1) 50 тестів по 1 балу;
- 2) 3 теоретичних питання по 10 балів;
- 3) 2 аналітичних завдання по 10 балів відповідно.

Для отримання студентом відповідних оцінок його рейтингова оцінка переводиться згідно з таблицею:

Кількість балів	Оцінка
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо

Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

10. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Викладення дисципліни може бути переведено у дистанційній формі в разі введення карантинних обмежень чи інших форм-мажорних обставин на території університету.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доценткою кафедри менеджменту підприємств, к.е.н., доц. Шкробот М.В.

Ухвалено кафедрою менеджменту підприємств (протокол № 18 від 12.06.2024р.)

Погоджено Методичною комісією ФММ (протокол № 10 від 24.06.2024р.)