

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу



МАУП

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ: Директор ННІУЕБ _____ І.А Семенець-Орлова " ____ " _____ 2024 р.	Схвалено на засіданні кафедри Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р. Завідувач кафедри проф., д.е.н. _____ Г. А. Дмитренко
---	---

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Рекрутмент

спеціальності: _____ 051 «Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня _____ бакалавр
(назва освітнього рівня)

освітньої програми: _____ Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

Київ МАУП 2024

Розробник (-и) силабусу навчальної дисципліни:

Лапицька Ніна Іванівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Викладач:

Лапицька Ніна Іванівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Силабус розглянуто і затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці, протокол від «30» серпня 2024 р. № 1

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко
(підпис)

Силабус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І .І. Каліна

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва дисципліни	Рекрутмент
Викладач (-і)	Лапицька Ніна Іванівна
Портфоліо викладача (-ів)	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html
Контактний тел.	+38(050)-310-65-17
E-mail:	lapitskaya.nina@gmail.com
Сторінка дисципліни на сайті	https://drive.google.com/file/d/1lKWQTbYsjltKgh-6cYBXjsSZpBQ-qr4D/view
Консультації	четвер, 2 години, 13.00-14.30, ауд.34

Коротка анотація до дисципліни. Вивчення даної дисципліни передбачає використання знань з управління персоналом, основ менеджменту, управління трудовим потенціалом, економіка праці і соціально-трудова відносинами, фізіологія і психологія праці, організація праці, нормування праці, ринок праці та ін.

З дисципліною «Рекрутмент» органічно пов'язані такі обов'язкові дисципліни, як "Організація праці", "Управління персоналом", "Мотивація персоналу" та вибіркові дисципліни "Професійна орієнтація. Підготовка кадрів", "Психологія професійної діяльності менеджера персоналу".

Дисципліна є завершаючою в процесі підготовки фахівців з управління персоналом та передбачає подальше розширення компетентностей в ході виробничої практики.

1. Мета: формування знань, навичок і умінь підбору персоналу з використанням сучасних технологій рекрутменту, що дають змогу майбутнім фахівцям здійснювати управлінську, організаційну та методичну діяльність у сфері рекрутменту.

Основними завданнями дисципліни є:

- 1) Вивчення дисципліни та ознайомлення з теоретичними засадами, основними поняттями та інструментами професійної роботи;
- 2) Засвоєння навичок технології залучення персоналу;
- 3) Засвоєння методологічних інструментаріїв технології підбору персоналу;
- 4) Формування навичок сучасної технології процесу та його адаптації;
- 5) Розвиток здібностей методологічного мислення у сфері управління підбором персоналу, умінь використовувати основні технології.

3. Формат курсу: очно/дистанційно (offline/online)

4. Програмні результати навчання (інтегральні, фахові компетентності):

Таблиця 1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
<i>Інтегральна:</i> Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Підсумкове (іспит або залік)

Продовження таблиці 1

Загальні:

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
ЗК7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Поточне (семінарські заняття)
Фахові:		
СК4. Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК7. Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК10. Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)
СК14. Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінарські заняття)

5. Тривалість курсу. 90 годин (3 кредити ЄКТС), з них: 24 години аудиторної роботи (лекції) та 12 годин (семінарські заняття); 54 години – самостійної роботи, залік.

6. Статус дисципліни: вибіркова професійної підготовки.

7. Пререквізити: Курси «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Управління персоналом», «Трудове право», «Статистика праці», «Соціологія праці», «Фізіологія і психологія праці», «Нормування праці», «Ринок праці».

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ студентів до Інтернету.

9. Політика курсу:

- Передбачає роботу в команді.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності (Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента - відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату).
- Доповіді студентів на семінарських заняттях мають бути авторськими і оригінальними.
- Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської/практичної частин:

- **Змістовий модуль 1** «Теоретичні основи рекрутменту» (лекційні теми 1-6, семінарські теми 1-6);
- **Змістовий модуль 2** «Практичні основи рекрутменту» (лекційні теми 7-12, семінарські теми 7-12).

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації**.

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-дискусії, лекції-аналіз конкретної ситуації.

Лекція-дискусія- метод групового обговорення проблеми з метою з'ясування істини шляхом зіставлення різних думок, спосіб організації спільної діяльності з метою інтенсифікації процесу ухвалення рішення в групі.

Лекція-аналіз конкретної ситуації нагадує лекцію-дискусію: на обговорення викладач виносить не питання, а конкретну ситуацію (т. зв. мікроситуації, які демонструються аудиторії усно або у вигляді відео-запису тощо). Викладач активізує діалог за допомогою спеціально спрямованих запитань, підказок, зіставленням різних поглядів, а іноді й їх зіткненням.

Семінарські/практичні заняття присвячуються виконанню практичних завдань, розгляду конкретних ситуацій, роботі в командах (малих групах) з презентацією результатів (у тому числі із застосуванням рольових ігор з демонстрацією набутих навичок).

При домашньому опрацюванні рекомендованих лектором матеріалів, студент повинен використовувати мережу Інтернет (див. *рекомендовану літературу*), під час занять виконувати усні та письмові завдання, виступати з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделювати поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі варіанти відповідей студентів:

- виступ за темою індивідуального завдання;
- виступ-інформування за темами семінарських занять;
- семінар з індивідуальною та груповою роботою;
- семінар у формі дебатів.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Модуль 1	Модуль 2
-------------------------	----------	----------

		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	6	6	6	6
Відвідування семінарських занять	1	3	3	3	3
Робота на семінарському занятті	10	3	30	3	30
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25
Виконання ІНДЗ	-	-	-	-	-
Разом	-		69	-	69
Максимальна кількість балів: 138					
138:100=1,38. Студент набрав X балів; Розрахунок: $X:1,38$ = загальна кількість балів.					

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Самостійна робота включає дослідження електронних джерел, пошук друкованих публікацій (наукові праці, статті у періодичних виданнях, документи, офіційні звіти, статистичні матеріали, законодавчі та інші нормативно-правові акти за дисципліною).

Критерії оцінювання:

- змістовність – 3 бали
- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

14. Форми проведення рубіжного (модульного) контролю та критерії оцінювання.

Рубіжний(модульний) контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань за тематикою самостійного вивчення матеріалу відповідного змістового модуля (норма часу на відповідь - 5 хв.). Тематика завдань вибирається студентом у прив'язці до теми, що вивчається, і має слугувати розширенню знань, навиків та можливостей, необхідних для кінцевого контролю знань. Під час рубіжного (модульного) контролю оцінюються такі компоненти:

- слайди до виступу – 5 балів
- повнота розкриття теми, висвітлення сучасної проблематики, аналіз різних концепцій, підходів, ідей – 10 балів
- якість оформлення бібліографічних даних, науковий стиль – 5 балів
- самостійність та креативність – 5 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Залік. Студенти готують усну мультимедійну презентацію. Тематика питань має відображати зміст основних тем дисципліни. (Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання заліку див. *Робоча навчальна програма дисципліни, розділ 10*).

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: *Робоча навчальна програма дисципліни, розділ 10*).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	ОцінкаECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку

90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D		
60-67	E	задовільно	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Основна:

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067.
2. Закон України «Про рекламу» від 03.07.1996 № 270/96.
3. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
4. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1060. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-%D0%BF>
5. Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 858. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/858-2017-%D0%BF>
6. Ващенко В.В. Дослідження понятійно-категоріального апарату рекрутингу на промислових підприємствах. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Зб. наук. праць. Маріуполь, ДВНЗ «ПДТУ», 2016. Вип. 14 С. 282 – 285
7. Ващенко В.В. Дослідження понятійно-категоріального апарату рекрутингу на промислових підприємствах. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2016. Вип. 14. С. 282–286.
8. Винничук Р.О. Особливості підбору персоналу в системі талант-менеджменту організації. Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка». 2017. Т. 22. Вип. 2(55). С. 130–133.
9. Галайда Т.О., Завгородній А.С. Діяльність рекрутингових компаній як посередників на ринку праці та напрями її вдосконалення. Економіка та суспільство. 2017. № 13. С. 963–968. URL : <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-13>.
10. Герасимова В.О., Чирва В.С. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 27. С. 82–86.
11. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / В.М. Жуковська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. - № 2. – 2017. – с. 13-17.
12. Жуковська В. М., Миколайчук І. П., Марняло А. М., Шома М. С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. Бізнес Інформ. 2021. №12. С. 257–262. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-257-262>
13. Загірняк М. В., Почтовюк А. Б. Психологія управління : навч. посіб. / ред.: Л. П. Гобельовська. Х.: Точка, 2021. 193 с.
14. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. Економічний вісник університету. 2018. № 37/1. С. 75–84. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/esvu_2018_37%281%29_13.
15. Кир'янова О. В. Послуги зовнішнього рекрутингу: сучасні тенденції та проблеми / О. В. Кир'янова, Л. О. Павлова // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2015. – № 2 (10). – С. 130–136.

16. Кулакова С.Ю., Копейкіна В.В., Зотова О.М. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. Ефективна економіка. 2018. № 1. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/47.pdf.
17. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Суть та значення рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. Приазовський економічний вісник. 2019. Вип. 2(13). С. 130–134. URL : http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/2_13_uk/23.pdf.
18. Лобза А.В., Клименко С.Ю. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу. Молодий вчений. 2016. № 5. С. 87–90. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_5_25.
19. Малєєва О.В., Артюх Р.В., Персіянова О.Ю. Система інформаційної підтримки процесів рекрутингу в ІТ-компанії. Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості. 2018. № 2(4). С. 25–33.
20. Печуляк Ю.С. Умови співпраці підприємств з рекрутинговими агентствами та послуги, які вони пропонують в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 20. С. 70–74. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_20_
21. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2015. – № 2. – С. 296–301.
22. Писаревська Г.І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. Бізнес Інформ. 2015. № 2. С. 296–301. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_2_49.
23. Свінцицька О.М., Богоявленська Ю.В., Ліханова В.О. Сучасні технології в управлінні розвитком персоналу та їх вплив на ефективність бізнесу. Інфраструктура ринку. 2017. Вип. 14. С. 183–188. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/34.pdf.
24. Семеняк Я.С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах. Економіка і організація управління. 2016. № 3(23). С. 410–416.
25. Семеняк Я.С. Особливості розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2015. Вип. 2(3). С. 113–117. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2015_3_2_18.
26. Солнцева Н.В. Graduate Recruitment як ефективний метод підбору персоналу у сучасних умовах. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент». 2015. Вип. 14. С. 236–240.
27. Харцій, О. М. Візуальна психодіагностика : навч. посіб. (модульний варіант) / Л. : Магнолія 2006, 2016. 223 с.
28. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник / С. О. Цимбалюк. - Київ: КНЕУ, 2019. 355 с.
29. Шульгіна Т.С. Сучасні технології підбору персоналу / Т.С. Шульгіна, К.О. Павленко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. – 2017. – Вип. 23. – Ч. 3. – С. 30–33.

Додаткова

30. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: перелік випусків. URL <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3641-dovdnik-kvalifikatsynih-harakteristik-profesyi-pratsvnikv-perelk-vipusky>
31. Захарова О.В. Мотиваційні спонукання роботодавців до активізації інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, В.В. Колобова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1360>.
32. Могдальова Н.В. Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах / Н.В. Могдальова, С.В. Севрюкова, О.Ю. Руднева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136>.
33. Хитра О.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства / О.В. Хитра., А.В. Чаплій // Приазовський економічний вісник. Класичний приватний університет, Запоріжжя. - 2019 - Вип. 4(15) - С. 230-238. URL http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/39.pdf.

19. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ «РЕКРУТМЕНТ»

Разом: 90 год., з них 24 год. – лекції, 12 год. – семінарські заняття, самостійна робота – 54 год.

Кількість балів за семестр	180 балів											
Модулі	Змістовий модуль I						Змістовий модуль II					
Назва модуля	Теоретичні основи рекрутменту (18 годин)						Практичні основи рекрутменту (18 годин)					
Лекції	1 (1бал)	2 (1бал)	3 (1бал)	4 (1бал)	5 (1бал)	6 (1бал)	7 (1 бал)	8 (1 бал)	9 (1 бал)	10 (1бал)	11 (1 бал)	12 (1 бал)
Теми лекцій ¹	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	Тема 11	Тема 12

Семінарські і практичні	1 (10 бал)	2 (10 бал)	3 (10 бал)	4 (10 бал)	5 (10 бал)	6 (10 бал)
Теми семінарських занять ¹	Тема 1,2	Тема 3,4	Тема 5,6	Тема 7,8	Тема 9,10	Тема 11,12
Самостійна робота	1 (5 балів)			1 (5 балів)		
Поточний контроль	Модульна контрольна робота (25 балів)			Модульна контрольна робота (25 балів)		
ІНДЗ	-					
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 1,38					

¹ Назви тем див.: Робоча навчальна програма дисципліни "Рекрутмент", розділ 4, денна форма навчання