



Приватний вищий навчальний заклад
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»
Кафедра менеджменту та онтопсихології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	ТРЕНІНГ-КУРС «РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛУ»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітня програма	HR-менеджмент
Кафедра, що забезпечує викладання	кафедра менеджменту та онтопсихології
1. Загальний опис навчальної дисципліни	
Курс/семестр	четвертий/восьмий
Обсяг дисципліни	90 годин / 3 кредити ЄКТС, у т.ч.: - лекції – 30 годин; - практичні, семінарські заняття – 14 годин; - самостійна робота – 46 годин
Мова викладання	українська
Методи навчання	поєднання традиційних і нетрадиційних методів навчання з використанням інноваційних технологій на лекціях та практичних заняттях
Форма підсумкового контролю	екзамен загальна підсумкова оцінка = поточний (в т.ч. модульний) контроль + складання екзамену; максимальна кількість балів: - за всі види поточного контролю – 100 (здобувач може отримати автоматичну оцінку за екзамен); - за складання екзамену – 20
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://moodle.ipp.edu.ua/
2. Місце навчальної дисципліни в освітньо-професійній програмі	
Мета дисципліни	тренінг-курсу «Рекрутинг персоналу» є формування у здобувачів знань і професійних компетентностей у галузі рекрутингу персоналу
Загальні та спеціальні (фахові) компетентності	К 02. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. К03. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу. К 16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недобросовісності К 25. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. К 32. Здатність формувати систему HR-менеджменту, розробляти кадрову політику з урахуванням стратегії розвитку організації, визначати дієві механізми управління персоналом в умовах невизначеності для підвищення ефективності ведення бізнесу. К 34. Здатність до розуміння поведінки, діяльності та вчинків людини,

	вміння визначати психофізіологічні фактори трудової діяльності, основні мотиваційні характеристики особистості, ідентифікувати психологічні проблеми мотивації поведінки, управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.
Програмні результати	РН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. РН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації. РН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера. РН 20. Демонструвати навички аналізу функціонування ринку праці, планування трудових показників, кадрового адміністрування, створення та реалізації коучингових програм, організації, контролю та оцінки ефективності процесів управління персоналом в бізнес-структурах. РН 21. Демонструвати навички аналізу поведінки людини, вміння визначати основні потреби, цінності й мотиваційні характеристики діяльності особистості, використовувати онтопсихологічний інструментарій та методи психологічної діагностики у професійній діяльності.

3. Тематичний план навчальної дисципліни


	Кількість годин			Форми контролю
	аудиторної роботи		самостійної роботи	
	лекції	практичні, семінарські		
<i>Змістовний модуль 1. Внутрішній рекрутинг організації.</i>	20	10	24	-
Тема 1. Аналіз штату в організації. Планування, управління кількістю та якістю штату.	2	-	2	Д, П, СР
Тема 2. Рекрутинг, як складова роботи менеджера по персоналу. Критерії ефективності рекрутингу.	2	2	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 3. Складання профілю посади.	2	-	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 4. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	2	2	2	ПЗ, СР
Тема 5. Психологічні аспекти команду утворення	2	-	2	ПЗ, СР
Тема 6. Визначення потенціалу кандидата та презентації його можливостей.	2	2	2	ПЗ, ОП, СР
Тема 7. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	2	-	2	ПЗ, ОП, СР
Тема 8. ON-BOARDING в організації	2	2	3	ПЗ, ОП, СР
Тема 9. Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації. Офбордінг персоналу зі штату організації.	2	-	3	ПЗ, ОП, СР
Тема 10 Комплексні компетенції.	2	2	3	ПЗ, ОП, СР
Модульна контрольна робота	-	-	1	МКР (Т+ПЗ)
<i>Змістовний модуль 2. Зовнішній рекрутинг</i>	10	4	16	-
Тема 11. Ухвалення рішення про заповнення вакансії, трудового договору, складання функціональних обов'язків для нової посади.	2	-	3	Д, ПЗ, П, ОП,
Тема 12. Технології у галузі лізингу персоналу	2	2	3	ПЗ, СР
Тема 13. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	2	-	3	ПЗ, ОП, СР
Тема 14. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання	2	2	3	ПЗ, П, ОП, СР

персоналу				
Тема 15. Технології роботи рекрутингових агенцій	2	-	3	ПЗ, П, ОП, СР
Модульна контрольна робота	-	-	1	МКР (Т+ПЗ)
Підготовка до екзамену	-	-	6	ЕР
Разом	30	14	46	екзамен
Д - доповідь; П - презентація; ОП - опитування; Т - тестування; СР - самостійна робота в т.ч. у СЕЗН; ПЗ - практичних завдання і ситуації; МКР – модульна контрольна робота				
4. Контрольні заходи та політика оцінювання				
Розподіл балів за видами контролю та роботи	Вид контролю			Максимальна кількість балів
	Поточне оцінювання аудиторної роботи, всього:			60
	- опитування, тестування, виконання практичних завдань за 1 змістовним модулем			30
	- опитування, тестування, виконання практичних завдань за 2 змістовним модулем			30
	Модульний контроль			40
	- модульна робота 1			20
- модульна робота 2			20	
- Складання екзамену			20	
Разом			100	
Критерії оцінювання результатів навчання	детально представлено у робочій програмі навчальної дисципліни			
Шкала оцінювання	Шкала Інституту	Шкала ЄКТС	Національна шкала	
	90 – 100	А	Зараховано	
	82 – 89	В		
	74 – 81	С		
	64 – 73	D		
	60 – 63	Е		
	35 – 59	FX	Незараховано	
	0 – 34	F		
затверджена Положенням про організацію освітнього процесу (посилання: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_organizacziyu_osvitnogo_proczesu.pdf)				
Політика щодо дедлайнів та перескладання:	Всі види контрольних заходів мають бути виконані у встановлені викладачем терміни. Студент, який за результатами поточного контролю, отримав менше 50 балів, не допускається до складання екзамену у період заліково-екзаменаційної сесії. У разі несвочасного проходження студентом контрольного заходу без поважної причини оцінка за нього зменшується на 20%.			
Політика щодо академічної доброчесності	Під час роботи над завданнями недопустимо порушення академічної доброчесності. При використанні Інтернет-ресурсів й інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. Списування під час підсумкового контрольного заходу заборонені. Під час виконання підсумкових контрольних заходів використання мобільних телефонів та гаджетів заборонено. Детальніше у Кодексі академічної доброчесності за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/kodeks-vkvdem.-.-dobrochesnosti.pdf та Положенні про запобігання та виявлення академічного плагіату за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/pro-dobrochesnist.pdf			
Політика щодо відвідування занять	Відвідування занять є обов'язковим. Студенти, які за поважних обставин не можуть відвідувати заняття за розкладом, повинні узгодити			

	<p>із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять впродовж поточного семестру.</p> <p>За поважних причин (хвороба, стажування тощо) або з причин непереборної сили (природні катаклізми, заходи карантинного порядку та інші форс-мажорні обставини) навчання може відбуватися з використанням технологій дистанційного навчання відповідно до Положення про організацію освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання (детальніше за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_zastosuvannya_tehnologij_dystancijnogo_navchannya.pdf)</p>
5. Рекомендовані джерела та інформаційні ресурси	
Основні джерела	<p>Основна література</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рекрутинг персоналу: від азів до професійності / С. Криворучко. – К.: Гнозіс, 2023. – 692 с. 2. Рекрутинг персоналу: підручник / С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2019. – 355 с. 3. Технології управління персоналом та рекрутинг: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальності 242 «Туризм і рекреація»] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. – Харків : [б. в.], 2023. – 146 с. <p>Додаткова література</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. Бізнес Інформ. 2020. №6. С. 313-318. (https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318). 2. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. Інфраструктура ринку. 2020. №45. С. 79-82. (https://doi.org/10.32843/infrastruct45-13). 3. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. Бізнес Інформ. 2020. №7. С. 287–292. (https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-287-292). 4. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с. 5. 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. (https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-3-18) 6. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова; пер.з рос. А.Стояновської. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с. 7. Oehlhorn, CE, Maier, C, Laumer, S, et al. (2019) Attracting young IT professionals. In: Joseph, D, van Slyke, C, Allen, JP, Quesenberry, J, Wiesche, M (eds) Proceedings of the 2019 on Computers and People Research Conference - SIGMIS-CPR '19: New York, USA: ACM Press, 85–93. 8. Strohmeier, S (2020) Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung 34(3): 345–365. 9. Turczynski B. (2019) 99+ Definitive Human Resource & Job Search Statistics [2019 Update] [online] URL: https://zety.com/blog/hr-statistics
Інформаційні ресурси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бібліотека Інституту психології і підприємництва. URL: https://ipp.edu.ua/biblioteka/ 2. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: http://www.nbu.gov.ua/

	3. Сайт безкоштовних електронних підручників онлайн // Електронний ресурс. – Режим доступу: https://pidru4niki.com . 4. Дистанційний курс «Рекрутинг персоналу - Вонберг- HRPM36041U_DIST» (2021) http://do-
--	---

6. Інформація про викладача

Викладач	Круглов Костянтин Олександрович	
Науковий ступінь, вчене звання	доктор філософії	
Посада	доцент кафедри менеджменту та онтопсихології	
Контактний телефон	tel:+380675197577	
E-mail	k.kruglov@ipp.edu.ua	
Консультації	відповідно до графіку індивідуальних консультацій, що розміщений на офіційному сайті Інституту	