

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ВІННИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ**  
**Кафедра менеджменту та адміністрування**

**СИЛАБУС**  
**РЕКРУТИНГ, НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ /**  
**RECRUITMENT, TRAINING AND STAFF DEVELOPMENT**

<b>Інформація про викладача</b>	
Викладач(-і)	Корж Наталія
Науковий ступінь	доктор економічних наук
Вчене звання	професор
Посада	професор
Адреса кафедри	м.Вінниця, вул.Хмельницьке шосе, 25, каб.401.
Контактний телефон	098-56-31-301
E-mail:	n.korz@vtei.edu.ua
Електронна сторінка курсу в системі дистанційного навчання	<a href="http://moodle.vtei.edu.ua/course/view.php?id=1865">http://moodle.vtei.edu.ua/course/view.php?id=1865</a>
<b>Інформація про освітній компонент</b>	
Статус компоненту	Вибірковий
Освітній ступінь	Бакалавр
Навчальний рік	2024-2025
Анотація курсу	<p>Метою освоєння дисципліни є формування теоретичних знань, практичних навичок в області технологій рекрутингу, навчання та розвитку персоналу. У процесі вивчення дисципліни здобувачі вищої освіти знайомляться з сутністю і організацією системи про рекрутменту, отримують уявлення про базові підходи, функціях і методах рекрутингу, оволодівають знаннями про діяльність сучасних рекрутингових компаній.</p> <p>Завдання курсу:</p> <p>ознайомитись з технологією рекрутингу всередині підприємства, зовнішнього рекрутингу як окремого виду бізнесу та глобального й мережевого рекрутингу;</p> <p>оволодіти технологіями організації конкурсу, налагодження співпраці із зовнішніми рекрутинговими компаніями;</p> <p>вивчити методики оцінки кандидатів на вакансії;</p> <p>вивчити особливості роботи з персональними даними кандидатів на вакансії та прийнятих на роботу фахівців, прийнятих на випробувальний термін.</p> <p>Засвоєння змісту арсеналу методів сучасного рекрутингу та - оволодіння прийомами і методами сучасного рекрутингу;</p> <p>ознайомлення з системою індивідуального навчання та розвитку персоналу.</p> <p>Предметом курсу є відносини з приводу практики сучасного рекрутингу.</p>
Мова викладання	Українська



Результати навчання	розуміти цілі, завдання, етапи процесу рекрутингу, принципи побудови ефективних процесів рекрутингу в організаціях; знати структуру ринку праці в умовах сучасної економіки; володіти методами і процедурами залучення й оцінювання кандидатів на вакантні посади з метою задоволення потреб підприємства у конкурентоспроможних працівниках у відповідності зі стратегічними планами організації; розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади; визначати ефективні джерела залучення кандидатів на вакантні посади; оцінювати кандидатів на вакантні посади з використанням різних технологій та методик з метою визначення рівня розвитку у кандидатів професійно значущих компетенцій, мотиваційних настанов, рівня лояльності до роботодавця; взаємодіяти з кадровими службами підприємства-замовника; приймати рішення про заповнення вакансії; аналізувати ефективність рекрутингу; залучати працівників з використанням сучасних технологій
---------------------	--

**Тематичний план та оцінювання результатів навчання**

Назва теми	Кількість годин				Форми контролю	Бальна оцінка
	всього	з них				
		лекції	практичні/ лабораторні заняття	СРС		
Тема 1. Зміст та етапи становлення рекрутингу	8	2	2	4	В, УД, П	5
Тема 2. Основні напрямки рекрутингу	10	4	4	2	В, УД, П	10
Тема 3. Підготовчий етап рекрутингової діяльності	12	2	2	8	УД, КТ, РПЗ	5
Тема 4. Формування профілю посади.	12	4	4	4	П, Т, РПЗ	10
Тема 5. Технологія збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду.	12	2	2	8	РПЗ, В, УД,	5
Тема 6. Технології проведення інтерв'ю з кандидатом на вакантну посаду	12	4	4	4	В, УД, РПЗ	10
Тема 7. Допоміжні методики оцінювання кандидатів	12	2	2	8	В, РПЗ, УД	5
Тема 8. Ефективність рекрутингу персоналу	10	2	2	6	РПЗ, УД, КТ	5
Тема 9. Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору	10	2	2	6	В, УД, РМГ	5
Тема 10. Супровід	12	2	2	8	В, УД, П	5



кандидатів в період випробувального терміну						
Тема 11. Технологія управління розвитком персоналу організації	10	2	2	6	В, УД, РПЗ	5
Тема 12. Системи професійної підготовки персоналу	10	2	2	6	П, УД, В	5
Тема 13. Методи сприяння розвитку талантів в організації	12	2	2	8	Д, К, РМГ	5
Тема 14. Управління вивільненням персоналу	11	2	2	7	КТ, Д, К	5
	27			27	ІЗ	15
Разом	180/6	34	34	112		100
Підсумковий контроль-екзамен						

Поточний контроль / критерії оцінювання

**Перелік умовних позначень форм контролю та оцінка їх у балах:**

В – відповідь на практичних заняттях – 1 бал.  
 РПЗ – розв’язання практичних завдань – 2 бали.  
 УД – участь у дискусії – 2 бали.  
 КТ – комп’ютерне тестування – 1 бал.  
 Т – тестування – 1 бал.  
 РЗ – розв’язування задач – 2 бали.  
 К – кейс-стаді – 2 бали.  
 РМГ – робота в малих групах – 1 бал.  
 Д – доповідь – 2 бали.  
 П – презентація – 2 бали.  
 ІЗ – індивідуальні завдання – 15 балів (курси на платформі Prometheus або на інших сервісах – 5 балів; участь у наукових заходах – 10 балів).  
**Загальна сума за поточну навчальну роботу (аудиторну та самостійну) за семестр – 100 балів.**

Основні літературні та інформаційні джерела

1. Закон України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243). Верховна Рада України. 2013
2. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном : Постанова Кабінету міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1060
3. Замкова Н.Л., Корж Н.В., Махначова Н.М. Рекрутинг, навчання та розвиток персоналу. – Вінниця. 2023. 327 с.
4. Вонберг, Т., Дмитрук, С., & Крочак, В. (2023). Сучасні практики добору персоналу: аналіз тенденцій розвитку. Економіка та суспільство, (52). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-66>.
5. Гауді Т. Сила запитань. Як ефективно комунікувати та переконувати інших. Наш формат. 2022.
6. Базалійська Н.П., Кошонько О.В. Рекрутинг як інноваційна технологія формування персоналу на промисловому підприємстві за сучасних умов господарювання. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 4. Т. 1. С. 22–31.
7. Гончарова С.Ю. Скринінг як технологія швидкого добору персоналу підприємства. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та



	<p>практика : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф., Харків-Торунь, 3-4 березня 2020 р. Харків : ФОП Панов А.М., 2020. С. 159-161.</p> <p>8. Які особливості рекрутингу під час війни? Як шукати спеціалістів в команду під час війни? Назва з екрану. URL: <a href="https://hrliga.com/index.php?module=news&amp;cid=1">https://hrliga.com/index.php?module=news&amp;cid=1</a></p>
<b>Політика освітнього компоненту</b>	
Організація навчання	<p>Положення про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти. Положення про самостійну роботу здобувачів вищої освіти. Освітній процес у ВТЕІ ДТЕУ здійснюється за такими формами:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) навчальні заняття (лекції та практичні заняття);</li> <li>2) самостійна робота;</li> <li>3) контрольні заходи (екзамен).</li> </ol> <p>В системі управління навчанням «MOODLE» представлені презентаційні матеріали до кожної лекції, завдання для практичних робіт, індивідуальні завдання, додаткова література, завдання для відпрацювання пропусків занять.</p>
Відпрацювання пропусків занять	<p>Положення про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти. Здійснюється шляхом опрацювання пропущеного матеріалу в системі управління навчанням «MOODLE». Зарахування балів відбувається після оцінювання результатів роботи викладачем</p>
Допуск до підсумкового контролю	<p>Підсумковий контроль-екзамен. До екзамену допускаються всі здобувачі, які набрали за результатами поточної роботи протягом семестру 60 балів. Результат підсумкового контролю (екзамен) з освітнього компоненту для здобувачів очної форми навчання визначається як середньоарифметична сума балів поточної роботи та екзамену.</p> <p>Кращим здобувачам, які повністю виконали програму з освітнього компоненту, виявили активність в науково-дослідній роботі за відповідною тематикою, стали призерами студентських олімпіад, виступали на конференціях та за результатами поточної роботи набрали 90 і більше балів, науково-педагогічний працівник має право виставити результат екзамену без опитування (при усному екзамені) чи виконання екзаменаційного завдання (при письмовому екзамені).</p>
Академічна доброчесність	<p>Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними і науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти. Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю знань здобувачів вищої освіти.</p>
Інші складові політики компоненту	<p>Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики. Усі завдання, передбачені робочою програмою, мають бути виконані у встановлений термін. Якщо здобувач вищої освіти відсутній з поважної причини, він/вона презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації викладача. Під час роботи над індивідуальними науково-дослідними завданнями та проєктами не припустиме порушення академічної доброчесності. Презентації та доповіді мають бути авторськими оригінальними.</p>

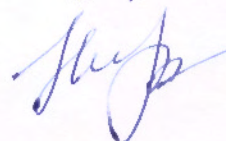
Затверджено на засіданні кафедри протокол № 02 від 15.01.2024.

Науково-педагогічний працівник



Наталія КОРЖ

Завідувач кафедри



Наталія МАХНАЧОВА