

Вінницький національний технічний університет
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки

РЕКРУТИНГ **(вибірковий)**

I (бакалаврський) рівень вищої освіти

Освітня програма **Підприємництво, торгівля та біржова діяльність**
Спеціальність **076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність**

Викладач: **Шварц І. В.**

Мова викладання: **українська**

Семестр – **7**

Кредитів ЕКТС – **5**

Лекцій – 36 год. (денна форма), 10 год. (заочна форма)

Практичних – 18 год. (денна форма), 5 год. (заочна форма)

Самостійна робота – 96 год. (денна форма), 135 год. (заочна форма)

Вид контролю: **залік**

Передумови вивчення дисципліни. Дисципліна «Рекрутинг» тісно пов'язана з такими дисциплінами, як базується на вивченні таких дисциплін, як «Менеджмент та адміністрування», «Етика та психологія ділових відносин», «Стратегічне управління».

Мета дисципліни – формування у здобувачів відповідних дисциплінарних компетентностей, які в свою чергу впливають на формування професійних компетентностей з формування і обґрунтування діяльності підприємства по роботі з персоналом при практичному плануванні, організації та реалізації процесу підбору та набору персоналу в підприємницькій, торговельній та біржовій діяльності.

Компетентності:

Інтегральна компетентність – Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми у сферах підприємницької, торговельної та біржової діяльності або в процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів організації і функціонування підприємницьких, торговельних, біржових структур і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

ЗК 1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 2. Здатність застосовувати отримані знання в практичних ситуаціях.

ЗК 7. Здатність працювати в команді.

ЗК 8. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

ЗК 10. Здатність діяти відповідально та свідомо.

СК 2. Здатність обирати та використовувати відповідні методи, інструментарій для обґрунтування рішень щодо створення, функціонування підприємницьких, торговельних і біржових структур.

СК 3. Здатність здійснювати діяльність у взаємодії суб'єктів ринкових відносин.

Результати навчання:

ПРН 1. Використовувати базові знання з підприємництва, торгівлі і біржової діяльності й уміння критичного мислення, аналізу та синтезу в професійних цілях.

ПРН 2. Застосовувати набуті знання для виявлення, постановки та вирішення завдань за різних практичних ситуацій в підприємницькій, торговельній та біржовій діяльності.

ПРН 6. Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.

ПРН 7. Демонструвати підприємливість в різних напрямках професійної діяльності та брати відповідальність за результати.

ПРН 11. Демонструвати базові й структуровані знання у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності для подальшого використання на практиці.

ПРН 12. Володіти методами та інструментарієм для обґрунтування управлінських рішень щодо створення й функціонування підприємницьких, торговельних і біржових структур.

ПРН 13. Використовувати знання форм взаємодії суб'єктів ринкових відносин для забезпечення діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур.

ПРН 17. Вміти вирішувати професійні завдання з організації діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур і розв'язувати проблеми у кризових ситуаціях з урахуванням зовнішніх та внутрішніх впливів.

ПРН 20. Знати основи бізнес-планування, оцінювання кон'юнктури ринків та результатів діяльності підприємницьких, торговельних і біржових структур з урахуванням ризиків.

Тематика.

Модуль 1

Тема 1. Функції і сутність поняття «рекрутинг». Набір і відбір персоналу. Сфера діяльності рекрутингу. Етапи процесу рекрутингу.

Тема 2. Фактори, що впливають на підбір персоналу.

Тема 3. Сутність процесу рекрутингу. Стратегія рекрутингу. Оцінка та контроль.

Тема 4. Типи рекрутингу. Джерела рекрутингу.

Модуль 2

Тема 5. Інтерв'ю з підбору персоналу. Як організувати і проводити інтерв'ю.

Тема 6. Типи інтерв'ю.

Тема 7. Сутність та функції поняття «відбір персоналу». Основні відмінності між набором персоналу і відбором персоналу.

Тема 8. Переговори про заробітну плату. Поради HR – менеджеру щодо переговорів по заробітній платі.

Тема 9. Створення пропозиції про роботу. Порядок дій HR-спеціалістів після видачі і прийняття листа-пропозиції про роботу.

Теми семінарських занять – навчальним планом не передбачені

Теми практичних занять

1. Практичне завдання у форматі Case Study по організації удосконалення процесу найму під час, якого студенти детально і опрацьовують реально представлену прикладну варіантну ситуацію з рекрутингу підприємства.

2. Практичне завдання з дослідження ринку праці, пошуку вакансії та формуванні критеріїв вибору місця роботи у вигляді представлення кожним студентом самостійної письмової роботи з дослідження ринку праці де він (вона) проводять пошук бажаної вакансії в реальній організації чи на одному з сайтів з пошуку роботи, а потім пояснює сутність і пропозицію вакансії та критерії вибору з точки зору рекрутерів щодо цієї вакансії.

3. Практичне завдання з підготовки до проходження першого (опосередкованого) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії та формування і представлення власних переваг, hard skills та soft skills у вигляді підготовки кожним студентом необхідного особистого резюме у письмовому вигляді, яке має бути виконане згідно критеріїв, рекомендацій та зразків опрацьованих під час заняття.

4. Практичне завдання з підготовки до проходження другого (безпосереднього) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії під час якого кожен студент має представити самостійну письмову роботу де він описує алгоритм та сутність власних дій для отримання запрошення на співбесіду (Job Interview) на попередньо обрану і представлену вакансію.

5. Практичне завдання з підготовки до успішного проходження співбесіди (Job Interview) з рекрутером для отримання бажаної професійної вакансії під час якого кожен студент має представити самостійну письмову роботу де він формулює власні відповіді на ключові запитання, які найбільш часто використовуються рекрутерами і які можуть бути поставлені йому роботодавцями на співбесіді (Job Interview) щодо отримання роботи на попередньо обрану і представлену вакансію.

Методи навчання та техніки, які будуть використовуватись

Основними методами навчання є:

- лекція-візуалізація;
- навчальна дискусія;
- презентація;
- спільні розробки;
- обговорення ситуаційного завдання;
- інтерактивні методи;
- консультації.

Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання представлені у вигляді практичних і творчих завдань, тестів. Передбачено виконання індивідуальних завдань на практичних заняттях та у вигляді домашніх завдань.

Студенти заочної форми навчання після вивчення всіх тем виконують контрольну роботу.

Крім того, за рішенням кафедри студенти готують доповіді на щорічну науково-теоретичну конференцію викладачів, співробітників та здобувачів ВНТУ.

Форми та методи контролю. Відповідно до вимог регламенту навчального процесу для успішного засвоєння знань здобувачами та об'єктивного їх оцінювання здійснюється систематичний поточний контроль знань, наприкінці вивчення курсу передбачається підсумковий контроль. Контроль знань здобувачів здійснюється на практичних заняттях. Поточний контроль організовано у формі вибіркового усного опитування та виконання практичних завдань. Модульний контроль організовано у формі тестових завдань. Оцінювання рівня виконання індивідуальної роботи робиться на основі перевірки змісту роботи та її захисту у формі доповіді. Підсумковий контроль передбачає складання заліку.

Оцінювання результатів навчання

<i>Модуль 1</i>		<i>Модуль 2</i>	
Практичні заняття	Бали	Практичні заняття	Бали
Тема 1 (усна доповідь, практич.завдання)	10	Тема 5 (усна доповідь, практич.завдання)	8
Тема 2(усна доповідь, практич.завдання)	10	Тема 6 (усна доповідь, практич.завдання)	8
Тема 3(усна доповідь, практич.завдання)	10	Тема 7 (усна доповідь, практич.завдання)	8
Тема 4(усна доповідь, практич.завдання)	10	Тема 8 (усна доповідь, практич.завдання)	8
		Тема 9 (усна доповідь, практич.завдання)	8
Колоквіум 1(тести)	10	Колоквіум 2(тести)	10
Сума за модуль 1	50	Сума за модуль 1	50
Сума за семестр 100 балів			

Критерії оцінювання знань, умінь та навичок здобувачів

Рівень компетентності	За нац. шкалою	За шкалою ЕКТС	Критерії оцінювання
IV Високий (творчий) «5»	зараховано	A	90-100б. Програмні результати досягнуті повністю. Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин; виявлено глибокі знання форм взаємодії суб'єктів ринкових відносин у процесі рекрутингу, сформовано необхідні практичні навички вирішувати професійні завдання з організації рекрутингу в підприємницькій діяльності і розв'язувати проблеми у кризових ситуаціях з урахуванням зовнішніх та внутрішніх впливів; усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до максимального.
III Достатній (конструктивний) «4»		B	82-89б. Програмні результати досягнуті повністю. Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин; сформовано вміння викладати основні ідеї щодо організації рекрутингу в діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур. Необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального.
		C	75-81б. Програмні результати досягнуті повністю. Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин. Вміння викладати базові ідеї щодо рекрутингу в підприємницькій діяльності, а також практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані недостатньо; усі передбачені програмою навчання завдання виконані, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками.
		D	64-74б. Програмні результати досягнуті. Теоретичний зміст курсу освоєний частково, але прогалини не носять істотного характеру, виявлено знання та розуміння основних положень рекрутингу; необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять помилки.
II Середній (репродуктивний) «3»		E	60-63б. Програмні результати досягнуті. Теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання завдань не виконано або якість виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального.
I Низький «2»	не зараховано з можливістю повторного складання	FX	35-59б. Програмні результати не досягнуті. Теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання)
	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	F	0-34б. Програмні результати не досягнуті. Теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, усі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до якого-небудь значущого підвищення якості виконання навчальних завдань (з обов'язковим повторним курсом)

Критерії оцінювання знань, умінь та навичок здобувачів за видами робіт

Рівень компетентності	За нац. шкалою	Критерії оцінювання		
		Усна доповідь	Практичне завдання	Колоквіум (тести)
IV Високий (творчий) «5»	відмінно	5 б.: здобувач повністю розкрив суть питання, надав правильне теоретичне тлумачення визначенням та категоріям.	5 б.: виставляється при правильному та безпомилковому проведенні необхідних розрахунків з поясненням і коментуванням отриманих результатів	16-17(18) б.: 90-100% правильних відповідей
III Достатній (конструктивний) «4»	добре	3-4 б.: здобувач розкрив суть питання, але у відповіді допущені неправильні обґрунтування окремих положень.	3-4 б.: при правильному і безпомилковому розв'язанні задачі, але без пояснень до розрахунків, без посилань на певні формули чи методики, при відсутності або помилкових коментарях до отриманих результатів	13-15 б.: 75-89% правильних відповідей
II Середній (репродуктивний) «3»	задовільно	1-2 б.: здобувач не розкрив питання, але брав участь в обговоренні питань	1-2 б.: виставляється, якщо при виконанні допущені помилки, які свідчать про недостатнє знання формул або методик розв'язання відповідних задач	10-12 б.: 60-74% правильних відповідей
I Низький «2»	незадовільно	0 б.: за повну відсутність відповіді	0 б.: виставляється у випадку, якщо задача не розв'язана взагалі	0-9 б.: 0-59% правильних відповідей

Політика курсу

Викладач та всі здобувачі, що вивчають цей курс, зобов'язуються дотримуватись таких положень «Кодекс етики ВНТУ», «Положення про академічну доброчесність студентів та науково-педагогічних працівників ВНТУ», «Положення про рейтингову систему оцінювання досягнень студентів у ВНТУ» та розуміють, що за їх порушення несуть особисту відповідальність.

Базові інформаційні ресурси

1. Кодекс законів про працю України // офіційний веб-сайт Верховної Ради України // [електронний ресурс]: режим доступу url: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посібн. / Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. – К. : Кондор-Видавництво, 2017. – 124 с.
3. Тихомирова Є. Б. Конфліктологія та теорія переговорів: підручник / Є.В. Тихомирова, С.Р. Постоловський. – 2-ге вид., випр. – Суми: Університетська книга, 2018. – 240 с.
4. 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/есви_2018_37%281%29__13
5. 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/Траєив_2015_3_2_1
6. 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>
7. Мазоренко О. В. Е-рекрутмент як альтернатива традиційним інструментам управління resoналом // Фінансовий простір. – 2015. – № 3 (19). – с. 243-244.
8. Скрипник К. Тестирование и оценка персонала: 13 исходных принципов / К. Скрипник // Управление персоналом. – 2013. – №4. – С. 41–44.
9. Працевлаштування // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] – к. : Українська Енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2003. – т. 5 : п – с. – 736 с.
10. Recruitment and selection tutorial // [Електронне джерело]: режим доступу url: https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_introduction.htm
11. Recruitment manual // [Електронне джерело]: режим доступу url: <https://hrmhandbook.com/hrp/rctp/recruitment-selection-process-description/manual/>
12. Recruiting and hiring manual february 2015 edition // [Електронне джерело]: режим доступу url: <http://sfmade.org/wp-content/uploads/feb-2015-sfmade-hiring-and-recruitment-manual.pdf>.
13. Маркетингові інструменти в hr // [Електронне джерело]: режим доступу url: <https://friendlyrecruit.com>
14. Malara Z., Miśko R. and Sulich A. “Wroclaw University of Technology Graduates' career paths”, Vesnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 5. Economics. sociology. biology , vol. 6 no. 3, pp. 6-12, 2016. // [Електронне джерело]: режим доступу url: https://www.academia.edu/31334733/wroclaw_university_of_technology_graduates_career_pa
15. Mohammad Hossein Zarei; Kuan Yew Wong, Making the Recruitment Decision for Fresh University Graduates: A Study of Employment in an Industrial Organisation // International Journal of Management and Decision Making , vol. 13, no. 4, 2014 // [Електронне джерело]: режим доступу url: <http://www.inderscience.com/offer.php?id=65357>

