

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
імені О.М. БЕКЕТОВА

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Технологія мас-рекрутингу

вид дисципліни, шифр за ОП	<i>вибіркова</i>
семестр	<i>другий</i>
кількість кредитів ЄКТС	<i>4</i>
форма підсумкового семестрового контролю	<i>Диф. залік</i>
мова викладання, навчання та оцінювання	<i>українська</i>
кафедра	<i>Економіки та маркетингу</i>

для здобувачів вищої освіти:

рівень вищої освіти	<i>другий (магістерський)</i>
галузь знань	
спеціальність	<i>для всіх спеціальностей</i>
освітня програма	
форма навчання	<i>денна</i>

2024– 2025 НАВЧАЛЬНИЙ РІК

Розробник

Ганна БАЗЕЦЬКА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та маркетингу



Робочу програму схвалено на засіданні **кафедри економіки та маркетингу**

Протокол від «20» серпня 2024 року № 1

Заступник директора ННІ Е і М

Ірина ПИСАРЕВА, кандидат економічних наук, доцент



Робочу програму схвалено на засіданні **НМР Університету**

Протокол від «27» листопада 2024 року № 3

1. Мета дисципліни

Формування системи наукових поглядів на процес мас-рекрутингу персоналу та командування, які є необхідними для вільного володіння практикою пошуку та підбору кваліфікованих працівників для організації.

2. Міждисциплінарні зв'язки

Базові знання з управління персоналом.

3. Результати навчання

Програмний результат навчання	Методи навчання	Форми оцінювання	Результати навчання за дисципліною
Впроваджувати в діяльність підприємства ефективні технології рекрутингу персоналу	Дослідницький Словесний Практичний Наочний Дискусійний	Усне опитування Письмове опитування Тестування Практична перевірка Диференційований залік	Здатність застосовувати навички рекрутингу персоналу задля забезпечення пошуку, підбору та найму Використовувати ефективні технології оцінки поведінки кандидатів в процесі рекрутингу персоналу Здатність застосовувати сучасні технології рекрутингу персоналу Здатність застосовувати навички застосування профайлінгу в рекрутингу персоналу

4. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1 Технологій рекрутингу персоналу

Змістовий модуль 1. Мас-рекрутинг як сучасний елемент підбору персоналу
 Сутність мас-рекрутингу персоналу. Стандартна технологія мас-рекрутингу. Маркетинг в галузі управління персоналом. Конкурентна система управління персоналом. Концепція підбору персоналу

Змістовий модуль 2. Сучасні технології мас-рекрутингу
 Інтерв'ю. Ефективність процесу мас-рекрутингу. Сутність профайлінгу. Поведінковий аналіз.

Змістовий модуль 3. Сучасні інструменти мас-рекрутингу
 Методика 7 радикалів. Архетипи. Метапрограми. Практичний профайлінг в структурі безпеки бізнесу.

5. Структура навчальної дисципліни і розподіл часу

Змістові модулі	Кількість годин				
	усього	лек.	практ.	лаб.	сам. роб.
МОДУЛЬ (семестр)	120	16	32	-	72
Змістовий модуль 1	30	4	10	-	16
Змістовий модуль 2	30	6	10	-	14
Змістовий модуль 3	30	6	12	-	12
Підсумковий контроль	30	-	-	-	30

6. Теми лекцій

Тема	Зміст (план)	Кількість ауд. годин
Змістовий модуль 1 Мас-рекрутинг як сучасний елемент підбору персоналу		
1.1 Сутність мас-рекрутингу персоналу	1. Історія виникнення рекрутингу 2. Класифікація мас-рекрутингу 3. Класичний мас-рекрутинг 4. Нові послуги на ринку мас-рекрутингу 5. Вимоги до мас-рекрутингу персоналу	1
1.2 Стандартна технологія мас-рекрутингу	1. Експертиза замовника та вакансії 2. Методика шостистапного аналізу замовлення 3. Процедура пошуку кандидатів 4. Процедура відбору та оцінки кандидатів	1

	5. Процес представлення кандидатів 6. Завершення замовлення 7. Гарантійні зобов'язання	
1.3 Маркетинг в галузі управління персоналом	1. Сутність маркетингу в галузі управління персоналом. 2. 4 «Р» в області управління персоналом. 3. Методи підвищення точності оцінки при підборі кандидатів.	1
1.4 Конкурентна система управління персоналом	1. Управління кадрами. 2. Стратегія управління персоналом. 3. Життєвий цикл організації.	0,5
1.5 Концепція підбору персоналу	1. Процес пошуку та підбору співробітника. 2. Опис профілю. 3. Структура вакансії.	0,5
Змістовий модуль 2 Сучасні технології мас-рекрутингу		
2.1 Інтерв'ю	1. Правила проведення співбесіди. 2. Case-інтерв'ю.	1
2.2 Ефективність процесу мас-рекрутингу	1. Організація процесу мас-рекрутингу. 2. Критерії оцінки процесу мас-рекрутингу. 3. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.	1
2.3 Сутність профайлінгу	1. Поведінковий аналіз. 2. Стратегії поведінки.	2
2.4 Поведінковий аналіз	1. Конституція тіла. 2. Невербальна поведінка. 3. Базові емоції.	2
Змістовий модуль 3 Сучасні інструменти мас-рекрутингу		
3.1 Методика 7 радикалів	1. Істероїд. 2. Епілептоїд. 3. Параноял. 4. Шизоїд. 5. Гіпертим. 6. Гіпотим. 7. Емотив.	2
3.2 Архетипи	1. Архетипичний квадрат. 2. Принц (принцеса) / бродяга (погане дівчисько). 3. Трикстер (муза) / чорний маг (відьма).	2

	4. Воїн (охотниця) / Ронін (амазонка). 5. Хазяїн (хазяйка) / Людоїд (жахлива мати).	
3.3 Метапрограми	1. Проактивність – рефлексія. 2. Досягнення – уникнення. 3. Референція. 4. Стрессова реакція. 5. Принцип сприйняття дійсності.	1
3.4 Практичний профайлінг в структурі безпеки бізнесу	1. Діагностика особистості. 2. Оцінка деструктивності. 3. Бізнес-профайлінг.	1

7. Теми практичних занять

Тема	Зміст (план)	Кількість ауд. годин
Змістовий модуль 1		
Мас-рекрутинг як сучасний елемент підбору персоналу		
1.1 Внутрішній та зовнішній мас-рекрутинг	Доцільність застосування внутрішнього мас-рекрутингу Діяльність рекрутингових агентств	2
1.2 Процедура мас-рекрутингу	Проведення експертизи вакансії Канали пошуку кандидатів Методи оцінки кандидатів Необхідність представлення кандидата замовнику Закриття вакансії	2
1.3 Дослідження ринку праці	Виявлення тенденцій на ринку праці Дослідження сучасних платформ підбору персоналу	2
1.4 Формування та функціонування HR-департаменту	Функціональні обов'язки HR-департаменту Структура HR-департаменту Сучасні принципи функціонування HR-департаменту	2
1.5 Сучасні методи підбору персоналу	Процедура пошуку та підбору кандидатів. Складання профілю кандидату. Складання вакансії на посаду.	2
Змістовий модуль 2		
Сучасні технології мас-рекрутингу		
2.1 Проведення інтерв'ю	Проведення співбесіди. Особливості застосування Case-інтерв'ю.	2
2.2 Оцінка	Оцінка ефективності закриття вакансій.	2

ефективності мас-рекрутинга	Порівняння ефективності внутрішнього мас-рекрутингу та діяльності рекрутингових агентств	
2.3 Застосування профайлінгу в мас-рекрутингу	Сутність поведінкового аналізу. Дослідження стратегій поведінки.	2
2.4 Принципи поведінкового аналізу	Складання первісного профілю за параметрами конституції тіла, невербальної поведінки та базових емоцій	4
Змістовий модуль 3 Сучасні інструменти мас-рекрутингу		
3.1 Використання методики 7 радикалів	Складання профілю кандидата за результатами виявлення психотипу	2
3.2 Використання методики виявлення архетипів	Складання профілю кандидата за результатами виявлення архетипу	4
3.3 Використання методики оцінки метапрограм	Складання профілю кандидата за результатами виявлення метапрограм. Складання повного профілю кандидата	4
3.4 Профайлінг як інструмент забезпечення безпеки бізнесу	Принципи командоутворення із використанням профайлінгу. Забезпечення безпеки бізнесу.	2

8. Індивідуальне завдання (ІЗ)

Не передбачено освітньою програмою

9. Методи контролю та порядок оцінювання результатів навчання

Методами *поточного контролю* є:

- усне або письмове опитування;
- контроль вирішення проблемних ситуацій;
- контроль розв'язання кейсів;
- прослуховування доповідей із самостійно вивчених питань тем.

Методом *модульного контролю* є:

- тестування у віртуальному освітньому середовищі на платформі MOODLE

Підсумковий контроль проводиться у формі диференційного заліку письмово за 3-заліковим завданнями, що містять теоретичні питання.

Під час освітнього процесу його учасники повинні дотримуватись вимог законодавства України, внутрішніх нормативних документів Університету та принципів і правил академічної доброчесності. ([Положення про академічну доброчесність та систему запобігання академічному плагіату](#)).

Результати навчання, здобуті у неформальній та/або інформальній освіті визнаються згідно [Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти у Харківському національному університеті міського господарства імені О.М. Бекетова](#)

Структура навчальної дисципліни і розподіл балів

Змістові модулі	Максимальна кількість балів				
	усього	практ.	лаб.	сам. роб.	
				завдання	модульний контроль
МОДУЛЬ (семестр)	100				
Змістовий модуль 1	20	10		5	5
Змістовий модуль 2	20	10		5	5
Змістовий модуль 3	30	10		10	10
Підсумковий контроль	30				30

Види завдань, засоби контролю і максимальна кількість балів

Види завдань та засоби контролю	Розподіл балів
Змістовий модуль 1	20
Практичне заняття за темою 1.1, письмовий виклад теоретичного матеріалу за темою (письмове опитування), усне опитування	2
Практичне заняття за темою 1.2, усне опитування, дослідження вакансій фінансового аналітика на сайтах work.ua та rabota.ua (письмовий звіт)	2
Практичне заняття за темою 1.3, презентація за темою, підготовка есе на тему «Дослідження ринку праці» (захист есе, доповідь за презентацією)	2
Практичне заняття за темою 1.4, підготовка презентацій та прослуховування доповідей	2
Практичне заняття за темою 1.5, усне опитування, складання профілю кандидата та вакансії на посаду економічного аналітика (письмовий звіт)	2
Самостійна робота за ЗМ 1 Провести аналіз закордонних літературних джерел за темою «Розвиток рекрутингу персоналу в HR» (письмовий звіт)	5
Тести за теоретичним матеріалом ЗМ1 (письмове опитування)	5
Змістовий модуль 2	20
Практичне заняття за темою 2.1, проведення інтерв'ю в	4

групі, складання звіту про проведення (письмовий звіт)	
Практичне заняття за темою 2.2, підготовка презентацій за темою «Функціонування рекрутингових агентств в Україні» (прослуховування доповіді за презентацією)	2
Практичне заняття за темою 2.3, усне опитування, реферати на тему «Стратегії поведінки» (захист та обговорення реферату)	2
Практичне заняття за темою 2.4, проведення поведінкового аналізу студентів групи за критеріями конституції та невербальної поведінки (письмовий звіт)	2
Самостійна робота за ЗМ 2 Підібрати кандидатів на вакансію економічного аналітика за даними сучасних платформи work.ua (оформити матеріал у письмовому вигляді)	5
Тести за теоретичним матеріалом ЗМ2 (письмове опитування)	5
Змістовий модуль 3	30
Практичне заняття за темою 3.1, складання профілю студентів групи за методикою 7 радикалів (письмовий звіт)	4
Практичне заняття за темою 3.2, складання профілю студентів групи за архетипом (письмовий звіт)	2
Практичне заняття за темою 3.3, складання профілю студентів групи за виявленими метопроемами (письмовий звіт)	2
Практичне заняття за темою 3.4, підготовка презентацій на тему «Командоутворення в різних галузях економіки» (прослуховування доповідей та обговорення)	2
Самостійна робота за ЗМ 3 Скласти повний профіль студентів групи (письмовий звіт)	10
Тести за теоретичним матеріалом ЗМ3 (письмове опитування)	10
Підсумковий контроль – диференційований залік	30
Залікове завдання	30
Всього за модулем	100

Критерії оцінювання за 100-бальною шкалою:

90-100 балів - виставляється за високий (відмінний) рівень знань (допускаються мінімальні неточності) навчального матеріалу освітнього компоненту; вміння аналізувати, використовувати набуті знання у прийнятті рішень у відповідній предметній області, застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач; чітко, лаконічно, логічно, послідовно відповідати/вирішувати на поставлені запитання/завдання;

82-89 балів – виставляється за (дуже добрий) рівень знань (можлива невелика кількість неточностей) навчального матеріалу освітнього компоненту вище від середнього рівня; аргументовані відповіді/рішення на поставлені запитання/завдання, вміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач;

74-81 бал – виставляється за загалом правильне (добре) розуміння навчального матеріалу освітнього компоненту; відповідати/вирішувати на поставлені запитання/завдання та застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач з певними (несуттєвими) недоліками;

64-73 бали - виставляється за посередні знання навчального матеріалу освітнього компоненту, мало аргументовані відповіді, наявність помилок у 32 вирішенні завдань, слабе застосування теоретичних положень під час розв’язання практичних задач;

60-63 бали - виставляється за слабкі знання навчального матеріалу освітнього компоненту, неточні або мало аргументовані відповіді з порушенням послідовності викладення, наявність значних помилок у вирішенні завдань, слабе застосування теоретичних положень під час розв’язання практичних задач;

35-59 балів - виставляється за незнання значної частини навчального матеріалу освітнього компоненту, суттєві помилки у відповідях/завданнях, невміння застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних задач;

0-34 бали - виставляється за незнання основних фундаментальних положень навчального матеріалу освітнього компоненту, нездатність відповідати/вирішувати на поставлені запитання/завдання, невміння елементарно орієнтуватися під час розв’язання практичних задач.

Шкала оцінювання

100-бальна шкала	Рівень компетентності	Чотирибальна/двобальна шкала	
		екзамен	залік
90-100	високий	відмінно	зараховано
82-89	достатній	добре	
74-81			
64-73	середній	задовільно	
60-63			
35-59	низький	незадовільно	не зараховано
0-34			

10. Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення

Методичне забезпечення

1. Дистанційний курс «Технологія рекрутингу персоналу» (для студентів другого (магістерського) рівня, спеціальності 051 – Економіка). URL: <https://dl.kname.edu.ua/course/view.php?id=1806>

Рекомендована література та інформаційні ресурси

1. Жуковська В.М., Миколайчук І., Марняло А.М., Шома М.С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. *SSRN Electronic Journal*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4362631>

2. Ілляш І., Баб'як Г. Сучасні технології у сфері рекрутингу персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2023. Вип. 28. С. 112 – 123. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/51010/1/%D0%86%D0%9B%D0%9B%D0%AF%D0%A8.PDF>

3. Криворучко С.В. Рекрутинг персоналу: від азів до професійності. Київ: Гнозіс, 2023. 692 с. ISBN 978-617-7852-50-5. URL: <https://library.kr.ua/wp-content/elib/kryvoruchko/recrpersukr.pdf>

4. Гріневич А. Who is who: в чому різниця між IT-рекрутингом та масовим добором. *ITExpert*. 2022. URL: <https://itexpert.work/uk/who-is-who-v-chomu-riznyczya-mizh-it-rekrutyngom-ta-masovym-doborom/>

5. 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

6. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навчально-методичний комплекс дисципліни. 2-ге вид., переробл. і доповн. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content>

7. Масовий найм: робоча стратегія швидкого збільшення штату. *Performia Україна*. – URL: https://performia.com.ua/ua/massoviy_naim

8. Гнилянська Л.Й., Демчук А.І., Юрчик А.І. Особливості використання на підприємствах інструментарію рекрутменту в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 54.

9. Дашко І.М., Михайліченко Л.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 61.

10. Holovko L. S. The increasing of HR effectiveness on the basis of the social capital development. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. №799. Проблеми економіки та управління. С. 174 - 179.

11. Махова Г. В. Рекрутинг у консалтингових компаніях у контексті зміни поколінь. *Бізнес-інформ*. 2019. № 6. С. 251 - 258.

12. Цифровий репозиторій ХНУМГ імені О.М. Бекетова. URL: <http://cdo.kname.edu.ua/course/view.php?id=1247>

13.Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентіві України. URL: <http://www.niss.gov.ua/>

14.Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/>

15.Офіційний сайт Державної фіскальної служби України. URL: <http://minrd.gov.ua/>

16.Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua/>

17.Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua/>

18. Офіційний сайт Міністерства статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Інформаційні ресурси

1. Цифровий репозиторій ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. – URL: <http://eprints.kname.edu.ua>

2. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

Обладнання, устаткування, програмні продукти

Платформа дистанційного навчання Moodle, Office 365, Teams.