

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІННИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра менеджменту та адміністрування**

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

Інформація про викладача	
Викладач	Корж Наталія Володимирівна
Науковий ступінь	доктор економічних наук
Вчене звання	професор
Посада	професор кафедри менеджменту та адміністрування
Адреса кафедри	вул. Хмельницьке шосе, 25
Контактний телефон	55-04-37
E-mail:	kma_vtei@ukr.net
Електронна сторінка курсу в системі дистанційного навчання	http://sun.vtei.com.ua/
Консультації	Понеділок 14.00 (ауд.401, к.4)
Інформація про дисципліну	
Освітній ступінь	-
Галузь знань	Для всіх галузей знань
Спеціальність	Для всіх спеціальностей
Освітня програма	-
Навчальний рік	2022-2023
Семестр	-
Факультет	-
Курс	-
Групи	-
Анотація курсу	<p>Надання послуг з пошуку, підбору кваліфікованого персоналу, його навчання та розвитку є найважливішим засобом підвищення ефективності діяльності підприємства/організації. У таких умовах важливості набуває вміння керівників наймати найбільш кваліфікованих та талановитих працівників відповідно до потреб сучасних умов розвитку бізнесу підприємства та приймати обґрунтовані, оптимальні рішення. Вивчення дисципліни дає можливість набуття досвіду: дослідження теорії і світового досвіду рекрутингу; самостійно використовувати ці знання в пошуку та підборі персоналу різних категорій, професій, посад, а також розробляти та обґрунтовувати програми навчання та розвитку персоналу підприємства/організації.</p> <p>Мета викладання дисципліни «Рекрутинг, навчання та розвиток персоналу»: вивчення теоретичних засад та набуття прикладних компетентностей організації процесу рекрутингу, формування знань і навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників, навчання та розвитку персоналу підприємства/організації.</p> <p>Основні завдання вивчення дисципліни:</p> <ul style="list-style-type: none">- ознайомити здобувачів вищої освіти з основними особливостями процесу рекрутингу та його базовими стратегіями;- знати типи та джерела рекрутингу;- навчити досліджувати ринок праці, здійснювати пошук вакансії та формувати критерії вибору кандидата на посаду;- навчити здобувачів вищої освіти організувати процес найму кандидатів;

	– навчити розробляти програми навчання та розвитку персоналу підприємства/організації.
Мова викладання	українська
Місце дисципліни в освітній програмі	
Освітня програма (ОП)	-
Перелік загальних компетенцій (ЗК)	<ul style="list-style-type: none"> - здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати власної діяльності; - осмислені та засвоєні знання про рекрутинг, навчання та розвиток персоналу; - здатність проведення досліджень на відповідному рівні; - здатність генерувати нові ідеї (креативність); - здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; - здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу
Перелік фахових компетентностей (ФК)*	<ul style="list-style-type: none"> - знання основних концепцій природи професійного підбору; - здатність визначати структуру, функції та види рекрутингу, навчання та розвиток персоналу; - здатність визначати та використовувати закономірності та механізми взаємодії, комунікації та соціальної перцепції в процесі рекрутингу, навчання та розвитку персоналу; - здатність визначати психологічні особливості ділового спілкування; - здатність використовувати специфічні особливості різноманітних технологій рекрутингу, навчання та розвитку персоналу; - здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань; - здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації
Перелік програмних результатів навчання (ПРН)*	<ul style="list-style-type: none"> - здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем рекрутингу, навчання та розвитку персоналу підприємства/організації; - демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень; - мати навички командування, формування та підтримки сприятливого психологічного клімату в колективах; - демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи; - мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.
Пререквізити дисципліни (що треба знати, з чим ознайомитися студенту перед вивченням дисципліни)	базові знання з менеджменту, економіки підприємства.

Тематичний план та оцінювання результатів навчання

Теми	кількість годин				Форми контролю
	всього	з них			
		лекції	практ.	СРС	
Тема 1. Рекрутинг: поняття, цілі, задачі		2	2	6	УО, ІЗ
Тема 2. Напрямки та методи роботи рекрутингу	10	2	2	6	ПО, Р
Тема 3. Методи пошуку кандидатів на посаду	10	2	2	6	ПО, Р
Тема 4. Методи оцінки кандидатів: робота з резюме та рекомендаціями	10	2	2	6	ПО, Р
Тема 5. Організація відбору та набору кадрів	10	2	2	6	ПО, Р
Тема 6. Методика побудови процесу рекрутингу	10	2	2	6	УО, ІЗ

Тема 7. Прогнозування і планування навчання та розвитку персоналу	10	2	2	6	ПО, Р
Тема 8. Системи освіти та професійної підготовки персоналу	10	2	2	6	Т, ІЗ
Тема 9. Економічні аспекти навчання та розвитку персоналу	12	2	2	8	УО, ІЗ
Тема 10. Регламентація посадових обов'язків і визначення вимог до персоналу	12	2	2	8	УО, ІЗ
Тема 11. Планування та організація підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та спеціалістів	12	2	2	8	Т, ІЗ
Тема 12. Оцінювання та атестація персоналу	16	4	4	8	Т, ІЗ
Тема 13. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	12	2	2	8	УО, ІЗ
Тема 14. Управління процесом розвитку та рухом персоналу	12	2	2	8	УО, ІЗ
Тема 15. Соціальне партнерство а організації	12	2	2	8	Т, ІЗ
Тема 16. Ефективність управління персоналом	12	2	2	8	УО, ІЗ
Разом за навчальний рік	180/6	34	34	112	Т, ІЗ
Підсумковий контроль					Екзамен

Поточний контроль / критерії оцінювання

Поточний контроль здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ВТЕІ КНТЕУ. У процесі вивчення дисципліни «Рекрутинг, навчання та розвиток персоналу» використовуються такі способи поточного контролю: поточне усне опитування; презентації результатів виконаних завдань та досліджень; студентські презентації та виступи; бесіди та обговорення проблемних питань, методи дискусійного характеру (диспути, дискусії, дебати), робота в групах, індивідуальні консультації.

За практичне заняття – 4 бали (17 занять * 4 бали = 68 балів);

самостійна робота студента – 32 бали (підготовка наукових статей, наукових публікацій та участь з доповідями у студентських конференціях і семінарах – 20 балів; виконання індивідуального завдання з використанням цифрових технологій – 12 балів).

На практичному занятті оцінюються: відповіді здобувачів; участь у дискусіях; розв'язування задач/ситуацій; письмові відповіді; доповіді на визначену тематику.

Форми контролю: ПО - письмове опитування; УО - усне опитування; ІЗ - індивідуальне завдання; Т – тестування, Р – реферат.

Основні літературні та інформаційні джерела

1. Великий Ю. В., Нетудихата К. Л., Русанова К. Д. Підбір та відбір персоналу як ключові етапи в кадровому менеджменті. *Інфраструктура ринку*. 2018. № Вип. 26. С.90–95. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/26_2018_ukr/15.pdf.
2. Вонберг Т. В., Головка А. А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2020. № Вип. 45. С. 79–83. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/45_2020_ukr/15.pdf.
3. 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.
4. Литвиненко К. О., Донецька А. І. Вплив соціальних медіа на розвиток менеджменту людських ресурсів. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/73.pdf.

5. Татомир І. Особливості використання освітніх онлайн-платформ для корпоративного рекрутування талантів. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 1. С. 10–15.

Політика дисципліни

Організація навчання	Положення про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти у ВТЕІ КНТЕУ Відвідування практичних занять обов'язкове. Через поважні причини навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу. Самостійна робота студента має бути виконана до передостаннього практичного заняття. Позааудиторна робота базується на використанні дистанційного курсу СУН Moodle, телеграм-каналу дисципліни, освітніх веб-платформ.
Відпрацювання пропусків занять	За об'єктивних причин (наприклад, міжнародне стажування, участь в проекті, хвороба) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу та деканатом.
Допуск до підсумкового контролю	Підсумковим контролем є письмовий екзамен. Здобувачі, які протягом семестру набрали 35 балів, допускаються до складання екзамену. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент - 100 балів. У разі, якщо здобувач вищої освіти бажає поліпшити свою оцінку, або не набрав 75 балів, він складає екзамен з усієї програми навчальної дисципліни у вигляді письмового опитування знань згідно завдань встановленого зразка. Результат виконання екзаменаційних завдань оцінюється з урахуванням результатів у співвідношенні 80:20, де 80 – максимальна оцінка за виконання екзаменаційного завдання, 20 – результат поточної успішності відповідно до шкали переводу поточної роботи для врахування її при підсумковій оцінці.
Академічна доброчесність	Дотримуватися академічної доброчесності. http://www.vtei.com.ua/doc/2019/ud/pol/pol_akad_dobr.pdf
Інші складові політики дисципліни	Вивчення навчальної дисципліни «Рекрутинг, навчання та розвиток персоналу» потребує: підготовки до практичних занять; опрацювання рекомендованої літератури. Здобувач вищої освіти повинен дотримувати академічної етики та графіку навчального процесу.

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування протокол № 26 від 19.11.2021 р.

Науково-педагогічний працівник



Наталія КОРЖ

Завідувач кафедри



Наталія МАХНАЧОВА