

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Рекрутинг та бренд роботодавця»



Галузь знань

Спеціальність

Рівень вищої освіти

Статус

Загальний обсяг

Форма підсумкового контролю

Термін викладання

Тривалість викладання

Заняття:

Лекції

Практичні

D Бізнес, адміністрування та право

D3 Менеджмент

другий (магістерський)

вибіркова

4 кредити ЄКТС (120 годин)

диференційований залік

2-й семестр (3-я чверть)

1 чверть

5 годин на тиждень

3 години на тиждень

2 години на тиждень

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:

<https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489>

Кафедра, що викладає: менеджменту

Консультації: за окремим розкладом, погодженим зі здобувачами вищої освіти

Онлайн-консультації: Microsoft Teams – група «Рекрутинг та бренд роботодавця»

Інформація про викладача:



Міро Ірина Миколаївна (лекції та практичні),

Д-р філос. з менеджменту, доцент

Персональна сторінка:

<https://surl.li/vyasqj>

E-mail:

miro.i.m@nmu.one

1. Анотація до курсу

Рекрутинг – це система заходів із залучення необхідного персоналу в організацію на вакантні посади. Як знайти на ринку праці першокласних спеціалістів і переконати їх працювати саме в цій компанії, як правильно проводити співбесіду, як зробити офер і онбординг. Як особистий бренд компанії впливає на рекрутингову стратегію і що потрібно робити, щоб не витратити гроші і швидко закривати вакансії.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Рекрутинг та бренд роботодавця» є формування знань та компетентностей, необхідних для пошуку, набору та проведення співбесід з потенційними кандидатами на вакантні посади. Здобувачі отримають знання та покрокові інструкції від пошуку до оферу й онбордингу. А також дізнаються, як розвивати бренд роботодавця і на що це впливає.

3. Завдання курсу:

- ознайомити здобувачів вищої освіти з існуючими методиками пошуку персоналу; як правильно проводити збір інформації про поточні відкриті посади в компанії. Рекрутерам необхідно розуміти, кого саме треба шукати, які вимоги і переваги є у роботодавців (так званих «замовників»), провести з ними перемовини.

- розглянути світові підходи до проведення співбесіди;
- вивчити інструменти оцінки персоналу;
- сформувати навички з використання останніх технологій пошуку, оцінки персоналу

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати: поняття «ресечер», «ATS», «офер», «онбординг», «скринінг-інтерв'ю», «структуроване інтерв'ю», «панельне інтерв'ю».

4. Результати навчання:

1. Пояснювати сутність, принципи та сучасні тенденції рекрутингу й брендингу роботодавця в системі управління персоналом.

2. Аналізувати потребу організації в персоналі, формувати профіль вакансії та визначати критерії відбору кандидатів.

3. Застосовувати сучасні інструменти та технології пошуку, залучення й попереднього відбору кандидатів з використанням цифрових платформ і соціальних мереж.

4. Організовувати та проводити співбесіди різних типів, використовуючи методи оцінювання професійних і особистісних компетентностей кандидатів.

5. Розробляти елементи бренду роботодавця та комунікаційні заходи, спрямовані на підвищення привабливості організації на ринку праці.

6. Приймати обґрунтовані рішення щодо найму персоналу, формувати пропозицію роботи та забезпечувати ефективну адаптацію нових працівників в організації.

5. Структура курсу

Тематика занять	Вид занять	Ресурси
ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕКРУТИНГУ ТА ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ РЕКРУТЕРА	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
1.1. Сутність, цілі та функції рекрутингу в системі управління персоналом		
1.2. Роль рекрутера в сучасній організації		
1.3. Професійні та цифрові компетентності рекрутера		
ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕКРУТИНГУ ТА ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ РЕКРУТЕРА	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
ТЕМА 2. ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ТА ВЗАЄМОДІЯ ІЗ ЗАМОВНИКОМ ВАКАНСІЇ	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
2.1. Роль менеджера з найму в процесі рекрутингу		
2.2. Аналіз заявки на підбір персоналу та профілю вакансії		
2.3. Визначення вимог до кандидатів і критеріїв відбору		
ТЕМА 2. ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ТА ВЗАЄМОДІЯ ІЗ ЗАМОВНИКОМ ВАКАНСІЇ	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
ТЕМА 3. ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ ТА ЗАЛУЧЕННЯ КАНДИДАТІВ	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
3.1. Джерела пошуку кандидатів на ринку праці		
3.2. Використання сайтів вакансій та професійних платформ		
3.3. Методи активного пошуку та формування кадрового резерву		
ТЕМА 3. ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ ТА ЗАЛУЧЕННЯ КАНДИДАТІВ	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
ТЕМА 4. РЕКРУТИНГ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ФОРМУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
4.1. Особливості рекрутингу в соціальних мережах		

4.2. Інструменти цифрового залучення кандидатів		
4.3. Концепція та складові бренду роботодавця (Employer Brand)		
ТЕМА 4. РЕКРУТИНГ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ФОРМУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ З КАНДИДАТАМИ	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
5.1. Види та етапи проведення співбесіди		
5.2. Компетентнісний та поведінковий підходи до інтерв'ювання		
5.3. Оцінювання кандидатів і прийняття рішення щодо найму		
ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ З КАНДИДАТАМИ	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
ТЕМА 6. ЗАВЕРШЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ТА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ	Лекція	Лекції, презентації https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489
6.1. Підготовка та презентація пропозиції роботи (Job Offer)		
6.2. Особливості комунікації з кандидатом після прийняття рішення		
6.3. Адаптація та інтеграція нового працівника в організацію		
ТЕМА 6. ЗАВЕРШЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ТА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ	Практичне заняття	Методичні вказівки до практичних і самостійних занять https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489

6. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стільниковим інтернетом. Активованій аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365. Перевірений доступ з ПК чи мобільного гаджету до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle. Інстальований на ПК та мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point).

7. Система оцінювання та вимоги

7.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90-100	відмінно
74-89	добре
60-73	задовільно
0-59	незадовільно

Загальні критерії досягнення результатів навчання відповідають описам 7-го кваліфікаційного рівня НРК.

7.2. Засоби та процедури

Здобувачі вищої освіти можуть отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни **на підставі поточного оцінювання знань** за умови, якщо набрана кількість балів складатиме **не менше 60** з таких видів робіт:

- 1) поточне тестування;
- 2) виконання практичних робіт;
- 3) презентація доповіді «Креативне самостійне завдання: кейс з рекрутингу».

Теоретична частина оцінюється за результатами здачі тридцяти тестових питань, кожне з яких містить тестові закриті запитання з однією вірною відповіддю (2 бали за кожен тест), максимальна кількість – **60 балів**, тобто 60% від оцінки за дисципліну.

Практичні роботи у вигляді 6 практичних завдань оцінюються максимально в 30 балів. Кожне практичне заняття передбачає проведення дебатов, дискусій, розв’язання кейсів, що спрямовано на відпрацювання різних тем з рекрутингу та оцінюється в межах 5 балів:

- 5 балів: активна участь у дебатах, дискусії, кейсах (виступи, коментарі, активне слухання), володіння навчальним матеріалом, наведення аргументованих відповідей із посиланням на джерела;
- 4 бали: активна участь у дебатах, дискусії, кейсах (виступи, коментарі, активне слухання), володіння навчальним матеріалом з незначними помилками за сутністю обговорюваних питань;
- 3 бали: активна участь у дискусії (виступи, коментарі, активне слухання) без достатнього володіння навчальним матеріалом, що має стосунок до теми обговорення;
- 1-2 бали: залучення до дискусії викладачем, неуважність, відсутність достатніх знань про предмет обговорення;
- 0 балів: небажання брати участь в дискусії, відсутність достатніх знань про предмет обговорення.

Самостійна робота у вигляді презентації доповіді, креативне самостійне завдання: кейс з рекрутингу. Максимально оцінюється в **10 балів**.

Зміст – глибина та якість представленого матеріалу, відповідність темі та завданню (2 бали):

- 0-1 бал – поверхневий розгляд теми, відсутність важливих аспектів.
- 2 бали – глибокий аналіз теми, докладні факти та приклади.

Структура – логічна побудова доповіді (вступ, основна частина, висновки) та чітка структура слайдів презентації (2 бали):

- 0-1 бал – безсистемна презентація, плутанина в структурі.
- 2 бали – логічно побудований виклад матеріалу, зрозуміла структура.

Візуальне оформлення – кількість слайдів: використання графіки, шрифтів, кольорів, читабельність, естетичне оформлення (2 бали):

- 0-1 бал – погане оформлення, непривабливі слайди.
- 2 бали – естетично приємні, зрозумілі слайди, відповідні до теми.

Ораторські навички – чіткість, виразність, впевненість, здатність підтримувати контакт з аудиторією, використання жестів. (2 бали):

- 0-1 бал – невпевнене мовлення, відсутність емоцій.
- 2 бали – упевнене та виразне мовлення, активна взаємодія з аудиторією.

Часове дотримання – дотримання відведеного часу на доповідь та презентацію (1 бал):

- 0 бал – значне перевищення або недотримання часу.
- 1 бал – чітке дотримання відведеного часу.

Відповіді на запитання – якість відповідей на запитання аудиторії, здатність аргументовано реагувати на критику та коментарі (1 бал):

- 0 бал – незадовільні або неаргументовані відповіді.
- 1 бал – адекватні та аргументовані відповіді на запитання.

Отримані бали за теоретичну частину та практичні роботи додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Максимальне оцінювання поточного контролю в балах:

Теоретична частина	Практична та самостійна частина	Разом
60	40	100

7.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи. У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку проводиться **підсумкове оцінювання (залік)** під час сесії.

Залік проводиться у вигляді контрольної роботи, яка включає **100 тестових завдань** з чотирма варіантами відповідей, одна правильна відповідь оцінюється в 1 бал (**максимально 100 балів**).

8. Політика курсу

8.1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в

освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» <https://surl.li/nsjqnj>.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

Політика академічної доброчесності ґрунтується на Кодексі академічної доброчесності НТУ «Дніпровська політехніка» <https://surl.li/umkwcp> та Політиці щодо використання штучного інтелекту в діяльності НТУ «Дніпровська політехніка» <https://surl.li/skcgvo>.

При вивченні освітнього компоненту не дозволяється використання ШІ для:

- виконання підсумкових робіт під час участі у контрольних заходах (контрольні роботи, залікові тести, іспити, квізи, індивідуальні письмові завдання тощо), якщо інше не дозволено викладачем;
- повного копіювання згенерованого ШІ контенту (текстів, зображень, відповідей тощо) без критичної обробки, редагування чи належного посилання на джерело у випадках, коли використання ШІ дозволено;
- імітації самостійного мислення чи створення відповідей, які не відображають особистих зусиль здобувача вищої освіти, зокрема у творчих роботах (есе, курсові, кваліфікаційні роботи, огляди літератури тощо), що вимагають авторського аналізу, рефлексії чи міркувань;
- виконання розрахункових чи аналітичних завдань, де необхідне самостійне розуміння логіки, встановлення причинно-наслідкових зв'язків і формулювання висновків;
- підготовки до дебатів, усних презентацій чи аналізу первинних джерел, що потребують самостійного формулювання думок, інтерпретації та контекстуального аналізу;
- створення контенту, який порушує авторські права чи етичні норми, включаючи публікацію згенерованого контенту, що може спотворювати реальність чи знецінювати важливість повідомлень.

8.2. Комунікаційна політика

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.

Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінки кафедри менеджменту у Facebook, Instagram, TikTok.



Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у додатку Microsoft Moodle www.do.nmu.org.ua.

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи в Teams.

8.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

8.4. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

8.5. Участь в анкетуванні. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

9. Методи навчання. Під час *лекцій та практичних занять* будуть застосовані такі методи навчання:

Пояснення. Тлумачення понять, явищ, принципів, термінів тощо, переважно під час викладання нового матеріалу.

Інструктаж. Надання алгоритму дій для виконання поставленого завдання.

Діалог. За допомогою запитань викладач мотивуватиме здобувачів вищої освіти до відтворення набутих знань, формування самостійних висновків і узагальнень на основі засвоєного матеріалу.

Навчальна дискусія, дебати. Це обговорення важливого питання, обмін думками між здобувачами вищої освіти та/або викладачем, спрямовані не лише на засвоєння нових знань, а й на створення емоційно насиченої атмосфери, яка б сприяла глибокому проникненню в істину.

Ілюстрування. Застосування презентацій, відео та іншого медіа-контенту для підкріплення матеріалу, який пояснюється, обговорюється або завдань, які виконуються.

Самостійне спостереження (навчання, дослідження). Це безпосереднє самостійне сприймання явищ дійсності у процесі навчання.

Письмові та усні контрольні завдання. Самостійна концентрація та відтворення отриманих знань та навичок в умовах обмеженого часу та джерел інформації.

Кейси. Пошук проблемної ситуації реальної діяльності підприємства, через яку спостерігається негативний ефект, та обґрунтування оригінального її рішення, спираючись на відомі факти або необхідність отримання додаткової інформації.

Аналіз. Сутність його полягає у вивченні предметів чи явищ за окремими ознаками і відношеннями, у поділі на елементи, осмисленні зв'язків між ними.

Синтез. Полягає в уявному або практичному поєднанні виокремлених під час аналізу елементів або властивостей предмета в єдине ціле.

Порівняння. За його допомогою встановлюють спільні і відмінні ознаки предметів і явищ.

Узагальнення. Цей метод передбачає перехід від одиничного до загального, від менш загального до більш загального шляхом абстрагування від специфічного і виявлення притаманних явищам загальних ознак (властивостей, відношень тощо) при осмисленні понять, суджень, теорій.

Конкретизації. Допомагає перейти від безпосередніх вражень до розуміння сутності того, що вивчається: результати конкретизації постають у формі прикладів, схем, моделей тощо.

Виступ використовується для заохочення шерінгу ідеями та вільного мовлення в умовах навчання один в одного. Питання навколо певної тем обговорюється у групах і потім оприлюднюється з подальшою дискусією.

10. Ресурси і література

1. Міро І.М. Дистанційний курс з дисципліни «Рекрутинг та бренд роботодавця» на платформі Moodle для магістрів спеціальності D3 Менеджмент, 2026 рік. URL: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489>
2. Сمارт Д., Стріт Р. Хто. Як наймати найкращих / пер. з англ. М. Хандога. Київ : Лабораторія, 2024. 208 с.
2. Tegze J. Full Stack Recruiter: The Ultimate Edition. 2020. 762 p.
3. Vodianka L., Ratushniak D., Luste O. Innovative Methods of Personnel Recruitment in the Conditions of Digitalization. *Business Inform.* 2022. № 1. P. 403–409. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-403-409>.
4. Лопатинський Ю. М., Водянка Л. Д., Шелюжак І. Г. Аутплейсмент персоналу як необхідний елемент кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. № 1–2. С. 108–114.
5. Kramarenko I., Liashenko V., Antonenko A. Implementation of NR-technologies of personnel management to protect the information space and strengthen the economic security of enterprises. *Actual Problems of Innovative Economy and Law*. 2024. P. 117–121. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-1-24>.
6. Кравчук О., Варіс І., Потоскуєва А. Цифрові технології HR маркетингу.

Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>.

7. Kalina I. Tendentsii rozvytku tsyfrovoho marketynhu [Digital marketing development trends]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu – Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Audit*. 2020. № 4. P. 92–100. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4.2019.09>.

8. Kravchuk O., Varis I., Ryabokon I. Upravlinnia tsyfrovoiu transformatsiieiu menedzhmentu personalu cherez tsyfrovu HR stratehiiu [Managing the digital HR transformation through a digital HR strategy]. *Infrastruktura rynku – Market Infrastructure*. 2023. № 71. P. 159–166. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct71-28>.

9. Kravchuk O. I., Varis I. O., Dudnik Ye. M. Konkurentospromozhnist biznes-orhanizatsii na rynku pratsi: instrumenty pidvyshchennia v tsyfrovomu seredovyshchi [Business Organization's Labor Market Competitiveness: Tools for Increase in the Digital Environment]. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk – Pryazovskyi Economic Herald*. 2022. № 3(32). P. 19–25. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2022-3-4>.

10. Makarova V., Xiawei N. Human resource marketing is an important factor to enhance the competitiveness of Chinese enterprises. *Efektyvna ekonomika – Efficient Economy*. 2021. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.84>.

11. Nabieva N. M. Digital marketing: Current trends in development. *Theoretical & Applied Science*. 2021. № 94(02). P. 333–340. DOI: <https://doi.org/10.15863/tas.2021.02.94.65>.

12. Міро І.М. Креативний менеджмент як запит сьогодення. *Молодь: наука та інновації 2024*: матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 13–15 листопада 2024 року (у 3-х томах). Дніпро : НТУ «ДП». 2024. Том 2. С.201–202. URL: <https://ir.nmu.org.ua/entities/publication/ce9c5afb-a5ed-40df-868d-cb5e738a666d>

13. Міро І.М., Іванова М.І. Синергія креативності та адаптації підприємств в умовах невизначеності. *Економічний вісник НГУ*. 2024. №4. С. 91–101. DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/88.091>.

14. Міро І., Іванова М. Креативність і адаптивність як ключові чинники управління економічною безпекою підприємств за рефлексивним підходом. *Економіка та суспільство*. 2025. №74. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-24>