

**Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»**

**Факультет менеджменту**

**Кафедра прикладної економіки, підприємництва та публічного управління**

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»**

завідувач кафедри

Вагонова О.Г. \_\_\_\_\_

«02» 07 2019 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«Рекрутинг»**

Галузь знань .....	07 Управління та адміністрування
Спеціальність .....	076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітній рівень.....	бакалавр
Освітня програма .....	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Вид дисципліни .....	вибіркова
Форма навчання .....	очна /заочна
Термін викладання.....	3 семестр (2 чверть)
Кількість кредитів ECTS .....	3 кредити ECTS (90 годин)
Форма підсумкового контролю	іспит

Викладач: доц., к.е.н. Яцентюк С.В.

Пролонговано: на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро  
НТУ «ДП»  
2019

Робоча програма навчальної дисципліни «Рекрутинг» для бакалаврів спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» / С.В. Яцентюк / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. прикладної економіки, підприємництва та публічного управління – Д. : НТУ «ДП», 2019. – 14 с.

Розробник – доц., к.е.н. Яцентюк С.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність (протокол № 4 від 02.07.2019 р.).

## ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ .....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ .....	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ .....	6
6.1 Шкали .....	6
6.2 Засоби та процедури.....	7
6.3 Критерії.....	8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни В1.2 «Рекрутинг» віднесено такий результат навчання:

ВР1.2	Вміти використовувати методи дослідження ринку праці, набору і підбору персоналу в професійних цілях.
-------	---

**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.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

## 2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
ВР1.2	СР1-В1.2-1	Функції і сутність поняття «рекрутинг». Набір і відбір персоналу. Сфера діяльності рекрутингу. Етапи процесу рекрутингу
	СР1-В1.2-2	Фактори, що впливають на підбір персоналу
	СР1-В1.2-3	Сутність процесу рекрутингу. Стратегія рекрутингу. Оцінка та контроль
	СР1-В1.2-4	Типи рекрутингу. Джерела рекрутингу
	СР1-В1.2-5	Інтерв'ю з підбору персоналу. Як організувати і проводити інтерв'ю
	СР1-В1.2-6	Типи інтерв'ю
	СР1-В1.2-7	Сутність та функції поняття «відбір персоналу». Основні відмінності між набором персоналу і відбором персоналу
	СР1-В1.2-8	Переговори про заробітну плату. Поради HR – менеджеру щодо переговорів по заробітній платі
	СР1-В1.2-9	Створення пропозиції про роботу. Порядок дій HR-спеціалістів після видачі і прийняття листа-пропозиції про роботу
	СР2-В1.2-1	Дослідження ринку праці, пошук вакансії та формування критеріїв вибору місця роботи
	СР2-В1.2-2	Організація удосконалення процесу найму
	СР2-В1.2-3	Підготовка до проходження першого (опосередкованого) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії та формування.
	СР2-В1.2-4	Підготовка до проходження другого (безпосереднього) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії
	СР2-В1.2-5	Підготовка до успішного проходження співбесіди (Job Interview) з рекрутером для отримання бажаної професійної вакансії

### 3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліни циклу загальної підготовки

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Б3 Менеджмент	Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.
	Демонструвати підприємливість в різних напрямках професійної діяльності та брати відповідальність за результати.
Ф1 Комунікації в підприємницькій діяльності.	Мати навички письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.
	Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.

### 4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	45	12	33	-	-	4	56
практичні	45	12	33	-	-	2	28
лабораторні		-	-	-	-		
семінари		-	-	-	-		
РАЗОМ	90	45	45	-	-	6	84

### 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>45</b>
CP1-B1.2-1	Тема 1. Функції і сутність поняття «рекрутинг». Набір і відбір персоналу. Сфера діяльності рекрутингу. Етапи процесу рекрутингу	5
CP1-B1.2-2	Тема 2. Фактори, що впливають на підбір персоналу	5
CP1-B1.2-3	Тема 3. Сутність процесу рекрутингу. Стратегія рекрутингу. Оцінка та контроль	5
CP1-B1.2-4	Тема 4. Типи рекрутингу. Джерела рекрутингу	5
CP1-B1.2-5	Тема 5. Інтерв'ю з підбору персоналу. Як організувати і проводити інтерв'ю	5
CP1-B1.2-6	Тема 6. Типи інтерв'ю.	5
CP1-B1.2-7	Тема 7. Сутність та функції поняття «відбір персоналу». Основні відмінності між набором персоналу і відбором персоналу	5
CP1-B1.2-8	Тема 8. Переговори про заробітну плату. Поради HR – менеджеру щодо переговорів по заробітній платі	5
CP1-B1.2-9	Тема 9. Створення пропозиції про роботу. Порядок дій HR-спеціалістів після видачі і прийняття листа-пропозиції про роботу	5
	<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>45</b>
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP2-B1.2-2	<b>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.</b>	6

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-4 CP2-B1.2-1	<b>2. Практичне завдання з дослідження ринку праці, пошуку вакансії та формуванні критеріїв вибору місця роботи</b> 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 <u>сутність і пропозицію</u> вакансії та <u>критерії вибору</u> з точки зору рекрутерів щодо цієї вакансії.	10
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-7 CP2-B1.2-3	<b>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</b> у вигляді підготовки кожним студентом необхідного особистого резюме у письмовому вигляді, яке має бути виконане <u>згідно критеріїв, рекомендацій та зразків опрацьованих під час заняття.</u>	9
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-7 CP2-B1.2-4	<b>4. Практичне завдання з підготовки до проходження другого (безпосереднього) етапу конкурсу на отримання бажаної професійної вакансії під час якого</b> кожен студент має представити самостійну письмову роботу де він описує алгоритм та сутність власних дій для отримання запрошення на співбесіду (Job Interview) на <u>попередньо обрану і представлену вакансію.</u>	10
CP1-B1.2-1 CP1-B1.2-2 CP1-B1.2-3 CP1-B1.2-5 CP1-B1.2-6 CP1-B1.2-7 CP1-B1.2-8 CP2-B1.2-5	<b>5. Практичне завдання з підготовки до успішного проходження співбесіди (Job Interview) з рекрутером для отримання бажаної професійної вакансії під час якого</b> 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 <u>попередньо обрану і представлену вакансію.</u>	10
<b>РАЗОМ</b>		<b>90</b>

## 6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

### 6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

### *Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»*

<b>Рейтингова</b>	<b>Інституційна</b>
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

## **6.2 Засоби та процедури**

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

### *Засоби діагностики та процедури оцінювання*

<b>ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ</b>			<b>ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ</b>	
<b>навчальне заняття</b>	<b>засоби діагностики</b>	<b>процедури</b>	<b>засоби діагностики</b>	<b>процедури</b>
лекції	завдання за темами на контрольних заходах кожної чверті	виконання завдання під час контрольного заходу	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
практичні	завдання за темами на контрольних заходах кожної чверті	виконання завдання під час контрольного заходу		виконання контрольної роботи під час іспиту за бажанням студента
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час іспиту має право виконувати контрольну роботу, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань контрольної роботи повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів контрольної роботи має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання контрольної роботи визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання контрольної роботи може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

### **6.3 Критерії**

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де  $a$  – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення;  $m$  – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та контрольні роботи оцінюються експертне за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).



**Загальні критерії досягнення результатів навчання для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК (бакалавр)**

**Інтегральна компетентність** – здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

<b>Дескриптори НРК</b>	<b>Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності</b>	<b>Показник оцінки</b>
<b>Знання</b>		
<p>– концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень;</p> <p>♦ – критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності</p>	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність:	95-100
	- концептуальних знань;	
	- високого ступеню володіння станом питання;	
	- критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	75-79
	Відповідь фрагментарна	70-74
Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69	
Рівень знань мінімально задовільний	60-64	
Рівень знань незадовільний	<60	
<b>Уміння</b>		
<p>розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та</p>	Відповідь характеризує уміння:	95-100
	- виявляти проблеми;	
	- формулювати гіпотези;	
- розв'язувати проблеми;		
- обирати адекватні методи та інструментальні засоби;		
- збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію;		
- використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання		
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94	
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні	85-89	

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів	неточності при реалізації однієї вимоги	
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	75-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-74
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь незадовільний	<60
<b>Комунікація</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності;</li> <li>♦ здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію</li> </ul>	<p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильна;</li> <li>- чиста;</li> <li>- ясна;</li> <li>- точна;</li> <li>- логічна;</li> <li>- виразна;</li> <li>- лаконічна.</li> </ul> <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- послідовний і несуперечливий розвиток думки;</li> <li>- наявність логічних власних суджень;</li> <li>- доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням;</li> <li>- правильна структура відповіді (доповіді);</li> <li>- правильність відповідей на запитання;</li> <li>- доречна техніка відповідей на запитання;</li> <li>- здатність робити висновки та формулювати пропозиції</li> </ul>	95-100
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами.</p> <p>Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з</p>	90-94

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	75-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-74
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<b><i>Автономність та відповідальність</i></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах;</li> <li>◆ відповідальність за професійний</li> </ul>	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію;</li> <li>- здатність до роботи в команді;</li> <li>- контроль власних дій;</li> </ul>	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<p>розвиток окремих осіб та/або груп осіб;</p> <p>♦ здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності</p>	<p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів;</li> <li>- самостійність під час виконання поставлених завдань;</li> <li>- ініціативу в обговоренні проблем;</li> <li>- відповідальність за взаємовідносини;</li> </ul> <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- використання професійно-орієнтованих навичок;</li> <li>- використання доказів із самостійною і правильною аргументацією;</li> <li>- володіння всіма видами навчальної діяльності;</li> </ul> <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ступінь володіння фундаментальними знаннями;</li> <li>- самостійність оцінних суджень;</li> <li>- високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок;</li> <li>- самостійний пошук та аналіз джерел інформації</li> </ul>	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	75-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-74
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

## 7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мультимедійні засоби навчання.

### 8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

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. Мазоренко О. В. Е-рекрутмент як альтернатива традиційним інструментам управління resoналом // Фінансовий простір. — 2015. — № 3 (19). — С. 243—244.
3. 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.
4. Вера Глушкова, Проще, чем вы думаете: 5 шагов привлечения нужных сотрудников, 28.04.2018 // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://prohr.rabota.ua/rekruting-proshhe-chem-vyi-dumaete-5-shagov-privlecheniya-nuzhnyih-sotrudnikov/>
5. Recruitment and Selection Tutorial // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: [https://www.tutorialspoint.com/recruitment\\_and\\_selection/recruitment\\_and\\_selection\\_introduction.htm](https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_introduction.htm) [Заголовок з екрану]
6. Recruitment Manual // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://hrmhandbook.com/hrp/rctp/recruitment-selection-process-description/manual/> [Заголовок з екрану]
7. 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> [Заголовок з екрану]
8. 19 Recruiting Metrics You Shold Know About // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/recruiting-metrics/> [Заголовок з екрану]
9. Беляев Сергей, "Охота за головами" или что такое рекрутинг / Сергей Беляев. - [Електронне джерело]: Режим доступу URL:

- <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r24> [Заголовок з екрану]
10. Маркетингові інструменти в HR // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://friendlyrecruit.com/> [Заголовок з екрану]
  11. 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\\_paths](https://www.academia.edu/31334733/Wroclaw_University_of_Technology_graduates_career_paths)
  12. 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 (IJMDM), Vol. 13, No. 4, 2014 // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <http://www.inderscience.com/offer.php?id=65357>