



Силабус навчальної дисципліни
«ПРАКТИКУМ З РЕКРУТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»
ОПП «Психологія бізнесу»
Спеціальність: 053 Психологія
Галузь знань: 05 "Соціальні та поведінкові науки"

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна вільного вибору
Курс	4
Семестр	8
Обсяг дисципліни, кредити ЄКТС/години	4 кредити/120 годин
Мова викладання	Українська
Що буде вивчатися (предмет вивчення)	Практичні навички у галузі рекрутингу персоналу
Чому це цікаво/треба вивчати (мета)	Дисципліна є комплексною і дозволяє охопити наступні питання: розробка вимог до кандидатів; застосування різних джерел пошуку кандидатів; складання рекламних оголошень; аналіз резюме; перевірка рекомендацій; проведення інтерв'ю з використанням різних технологій та методик; підготовка тестів професійної придатності кандидатів; ухвалення рішень про заповнення вакансії; аналіз ефективності рекрутингу. Отримані знання дозволять Вам задовольнити потреби підприємства у компетентних, мотивованих і лояльних працівниках.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Визначати компетенції на основі методу репертуарної сітки та критичних інцидентів. Розробляти процедуру професійного підбору персоналу опитувальні листи й анкети, кваліфікаційну карту і карту компетенцій, профіль посади. Обирати джерела підбору персоналу з урахуванням специфіки посади, кон'юнктури ринку та фінансових можливостей організації. Обґрунтовувати доцільність використання рекрутингових послуг та вибирати рекрутингову агенцію. Формувати пакети тестових завдань залежно від вимог до кандидата, обробляти та аналізувати інформацію, вибирати прийнятний варіант рішення за результатами оцінювання та форму подальшої взаємодії з кандидатами. Оцінювати ефективність рекрутингу персоналу і визначати стратегію роботи рекрутингової агенції, її доцільність використання різних послуг. Аналізувати ефективність роботи рекрутингової агенції; вибирати форми організації взаємовідносин з аутсорсером, вибирати провайдера аутсорсингових послуг, розробляти умови угоди про аутсорсинг.
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	Здатність розробляти: опитувальний лист для проведення інтерв'ю з кандидатами на посаду керівника, професіонала чи фахівця організації; проєктивні та ситуаційні завдання для проведення інтерв'ю з кандидатами на посаду й профіль посади в цілому; замовлення на пошук і відбір кандидата на одну з ключових посад в організації для рекрутингової агенції. Здатність здійснювати аналіз рекламних оголошень про вакантні посади працівників певної професійної групи у різних ЗМІ, розробка портрету «ідеального кандидата» та моніторинг ринку рекрутингових послуг у певному регіоні.

<p>Навчальна логістика</p>	<p>Зміст дисципліни: Аналіз робіт в організації Рекрутинг в управлінні персоналом. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору Технології роботи рекрутингових агенцій Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом Технології у галузі лізингу персоналу Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації Види занять: лекції, практичні заняття Методи навчання: пояснювально-ілюстративний метод, евристична бесіда, групова дискусія, метод проблемного викладу, синектика, розв'язання професійних дилем, метод ПРЕС, кейс-метод. Форми навчання: очна</p>
<p>Пререквізити</p>	<p>«Психологічні технології діяльності HR-менеджера», «Психологічна оцінка професійного здоров'я персоналу»</p>
<p>Пореквізити</p>	<p>Знання з дисципліни можуть бути використані при вивченні дисциплін: «Психологія реклами», «Психологічний моніторинг професійної кар'єри особистості»</p>
<p>Інформаційне забезпечення з репозитарію та фонду НТБ НАУ</p>	<p>Науково-технічна бібліотека НАУ: 1. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с. 2. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова; пер.з рос. А.Стояновської. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с. 3. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2019. – 355 с. Допоміжна література 1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. Інфраструктура ринку. 2020. №45. С. 79-82. (https://doi.org/10.32843/infrastructure45-13). 2. Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях. Бізнес Інформ. 2020. №7. С. 287–292. (https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-287-292). Репозитарій НАУ: Статті на висвітлення проблематики відбору персоналу Режим посилання http://er.nau.edu.ua</p>
<p>Локація та матеріально-технічне забезпечення</p>	<p>Мультимедійна аудиторія кафедри 8.1203 Презентації, опорні схеми.</p>
<p>Семестровий контроль, екзаменаційна методика</p>	<p>Диференційований залік</p>
<p>Кафедра</p>	<p>Кафедра авіаційної психології</p>
<p>Факультет</p>	<p>Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій</p>

Викладач(і)	<p style="text-align: center;">МУЖАНОВА НАТАЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА</p>  <p> Посада: доцент кафедри АПСХ ФЛСК Науковий ступінь: кандидат психологічних наук Вчене звання: Профайл викладача: Тел.: 044-406-72-78 E-mail: nataliia.muzhanova@ npp.nau.edu.ua Робоче місце: 8.1207 НАУ http://www.lib.nau.edu.ua </p>
Оригінальність навчальної дисципліни	Практикоорієнтований курс
Лінк на дисципліну	