



Силабус курсу Професійне тестування та добір персоналу

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань: 01 Освіта/Педагогіка

Освітньо-професійна програма «Освітні вимірювання»

Дні занять: середа 3 пара, ауд. 211; п'ятниця – 2 пара, ауд. 211

Консультації: понеділок 14.05, ауд. 211

Рік навчання: I, Семестр: I

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

III к. пед. н. Сіткар Степан Вікторович

Контактна інформація sitkars@gmail.com , 0352-43-57-77; +380977207380

Опис дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Професійне тестування та добір персоналу» є: формування у майбутніх фахівців з освітніх вимірювань теоретичних та прикладних знань в галузі використання сучасних персонал-технологій. Курс орієнтований на магістрантів, які оволодіють знаннями щодо сучасних методів пошуку та залучення кандидатів на вакантні посади; технології розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади; технології використання психологічних методів оцінювання кандидатів на вакантні посади; технології виведення персоналу зі штату організації; технології оцінювання персоналу.

Структура курсу

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
1/2	Тема 1. Аналіз робіт в організації	Уміння визначати цілі проведення аналізу робіт; обґрунтовувати вибір методів збирання інформації для аналізу робіт; розробляти опитувальні листи та анкети для проведення аналізу робіт; визначати компетенції, якими мають володіти працівники та кандидати на вакантну посаду, на основі методу репертуарної сітки та критичних інцидентів	Теоретичні питання, завдання
1/2	Тема 2. Рекрутинг в управлінні персоналом. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	Уміння розробляти процедуру професійного підбору персоналу; розподіляти обов'язки між посадовими особами, залученими до добору персоналу в організації; обґрунтовувати доцільність уведення посади фахівця з підбору персоналу в організації; визначати кваліфікаційні вимоги до кандидатів на вакантну посаду.	Питання Кейси
1/2	Тема 3. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду.	Уміння обирати джерела підбору персоналу з урахуванням специфіки посади, кон'юнктури ринку та фінансових	Питання Кейси

		<p>можливостей організації; скласти рекламне оголошення про вакантну посаду; обґрунтувати доцільність використання рекрутингових послуг під час підбору персоналу; вибрати рекрутингову агенцію для замовлення послуг у підборі необхідних працівників; вибрати способи пошуку кандидатів за допомогою Інтернет-ресурсів; здійснювати пошук резюме кандидатів у базах резюме на сайтах з працевлаштування</p>	
1/2	<p>Тема 4. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду</p>	<p>Уміння скласти анкети для заповнення кандидатами на вакантну посаду; аналізувати інформацію, наведену кандидатом в анкеті; проводити телефонне інтерв'ю; перевіряти достовірність інформації, наданої кандидатом на вакантну посаду, для гарантування кадрової безпеки організації; надавати колишнім співробітникам рекомендаційні листи; розробляти форму для одержання рекомендацій про кандидата на вакантну посаду.</p>	<p>Питання Кейси</p>
2/2	<p>Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду</p>	<p>Уміння скласти план проведення інтерв'ю; визначати тип референції, мотиваційні тенденції, орієнтацію на процес чи результат та позиціонування у робочих стосунках кандидата за результатами лінгвістичного аналізу його мови під час інтерв'ю; проводити поведінкове інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду; проводити проєктивне інтерв'ю для підвищення об'єктивності його результатів; розробляти ситуації для визначення рівня розвитку в кандидата важливих компетенцій у процесі інтерв'ю.</p>	<p>Питання Кейси</p>
2/2	<p>Тема 6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду</p>	<p>Уміння формувати пакети тестових завдань залежно від вимог до кандидата на вакантну посаду; проводити апробацію тестів з метою визначення достовірності їх результатів; організувати тестування кандидатів на вакантну посаду.</p>	<p>Питання Кейси</p>
2/2	<p>Тема 7. Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору</p>	<p>Уміння обробляти та аналізувати інформацію про кандидатів на вакантну посаду, одержану на різних етапах відбіркових процедур; вибрати прийнятний варіант рішення за результатами оцінювання та форму дальшої взаємодії з кандидатами; повідомляти кандидатам, які не пройшли відбіркової процедури, рішення про відмову у прийнятті на роботу; оцінювати ефективність рекрутингу персоналу.</p>	<p>Питання Кейси</p>
2/2	<p>Тема 8. Технології роботи рекрутингових агенцій</p>	<p>Уміння визначати стратегію роботи рекрутингової агенції; визначати доцільність використання різних послуг, які надають</p>	<p>Питання Кейси</p>

		рекрутингові агенції; складати замовлення на пошук і відбір кандидатів на вакантну посаду для рекрутингової компанії; здійснювати стандартний і прямий пошук кандидатів на вакантні посади; готувати звіт для замовника за результатами оцінювальних процедур; аналізувати ефективність роботи рекрутингової агенції	
2/4	Тема 9. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	Уміння обґрунтовувати доцільність делегування зовнішнім організаціям повноважень щодо виконання окремих функцій управління персоналом; вибирати форми організації взаємовідносин з аутсорсером; вибирати провайдера аутсорсингових послуг; розробляти умови контракту (угоди) про аутсорсинг	Питання Кейси
2/4	Тема 10. Технології у галузі лізингу персоналу	Уміння обґрунтовувати доцільність використання лізингових послуг в управлінні персоналом; розробляти заходи щодо мінімізації негативних наслідків від використання лізингу персоналу; оформляти договірні відносини між сторонами лізингової угоди: лізингодавцем, лізингоотримувачем і найманим працівником; формувати лізинговий штат агенції – лізингодавця; визначати обов'язки провайдера і замовника лізингових послуг; визначати витрати на залучення персоналу на умовах лізингу	Питання Кейси
2/4	Тема 11. Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації	Уміння обґрунтовувати доцільність виведення персоналу зі штату організації; розробляти заходи щодо мінімізації негативних наслідків від виведення персоналу зі штату; вибирати форми організації взаємовідносин з провайдером аутстафінгових послуг; вибирати провайдера аутстафінгових послуг; оформляти виведення персоналу зі штату організації; розробляти умови договору щодо надання послуг з аутстафінгу; визначати витрати на залучення співробітників з використанням аутстафінгової технології	Питання Кейси

Літературні джерела

1. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: підручник / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2019. – 355 с.
2. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посібник / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009.
3. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : практикум [Електронне видання]. – К. : КНЕУ, 2013.
4. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. Бізнес Інформ. 2020. №6. С. 313-318. (<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>).

5. 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/infrastruct45-13>).
6. 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>).
- Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с.
7. Йетгер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. – Перевод с немецкого. – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2018. 2-е изд. – 356 с.
8. Лобза А. В., Бикова А.Л., Пильгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. Економіка та управління підприємствами. 2020. Вип. 3(77)-1. С. 123-130. (<https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-3-18>)
9. Малиновская Л. Энциклопедия рекрутинга или как найти черную кошку в темной комнате. - К.: Наш формат, 2016. – 424 с.
10. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / С.Іванова; пер.з рос. А.Стояновської. – Дніпро: Моноліт, 2019. – 304 с.
11. Робота рулить! Уроки Google. Правила гри у команді мрії / Ласло Бок; пер. А.Дудченко. – К.: Наш формат, 2016. – 424 с.
12. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010.
13. Сухар М. Рекрутинг персонала / М. Сухар ; пер. с польского Я. Казмеркевич. – К. : «Азимут–Украина», 2007.
14. Daheim, C, Korn, J, Wintermann, O (2017) The German Mittelstand and Digital Transformation: Why Change can Only Succeed with a New Culture of Work. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (до 20 % від максимальної оцінки). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин.
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20 %. Використанням будь-яких джерел інформації, в тому числі мобільних девайсів, під час тестування заборонене.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять, зазвичай, є обов'язковим компонентом навчання. За необхідності (віддаленість місця проживання чи роботи магістранта) чи наявності об'єктивних причин (участь у програмі академічної мобільності чи конференції, хвороба тощо) відвідування може відбуватись вибірково за погодженням із керівником курсу. Навчання магістрантів також здійснюється в он-лайн режимі на платформі Moodle.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Види оцінювання	% від остаточної оцінки
Змістовий модуль 1 (теми п/з 1-11) – обговорення кейсів, усне опитування, практичні завдання	80
ІНДЗ, самостійна робота	10
Підсумковий контроль	10

Шкала оцінювання студентів:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно її	зараховано
85-89	B	добре	
75-84	C		
64-74	D	задовільно	
60-64	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни