

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

06-05-229S

**СИЛАБУС**

навчальної дисципліни

**SYLLABUS**

<b>РЕКРУТИНГ ТА ВТРИМАННЯ ТАЛАНТІВ</b>		<b>RECRUITING AND RETAINING TALENT</b>	
Шифр за ОП	<b>ФП13</b>	Code in Degree Programme	
Освітній рівень: <b>бакалаврський (перший)</b>		Level of Education: <b>Bachelor's (first)</b>	
Галузь знань <b>Соціальні і поведінкові науки</b>	<b>05</b>	Field of Knowledge <b>Social and behavioural sciences</b>	
Спеціальність <b>Економіка</b>	<b>051</b>	Field of Study <b>Economy</b>	
Освітня програма: <b>Управління персоналом і економіка праці</b>		Degree Programme: <b>HR management and labour economics</b>	

PIBHE - 2024

Силабус навчальної дисципліни «Рекрутинг та втримання талантів» для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 Економіка. Рівне. НУВГП. 2024. 10 стор.

ОПП на сайті університету: <https://ep3.nuwm.edu.ua/26640/>

Розробник силабусу: *Самолук Н.М., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Силабус схвалений на засіданні кафедри  
Протокол №13 від "03" червня 2024 року

Завідувач кафедри: *Міщук Галина Юріївна, доктор економічних наук, професор.*

Керівник (гарант) ОП: *Юрчик Г.М., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІЕМ  
Протокол №14 від "10" червня 2024 року

Голова науково-методичної ради з якості ННІЕМ: *Ковшун Наталія Едуардівна, доктор економічних наук, професор.*

© Самолук Н.М., 2024  
© НУВГП, 2024

Програма навчальної дисципліни «РЕКРУТИНГ ТА ВТРИМАННЯ ТАЛАНТІВ»	
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Ступінь вищої освіти	<i>бакалавр</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом і економіка праці</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Рік навчання, семестр	<i>4, 8 / 5, 10</i>
Кількість кредитів	<i>4</i>
Лекції:	<i>16 год. / 6 год.</i>
Практичні заняття:	<i>26 год. / 6 год.</i>
Самостійна робота:	<i>78 год. / 108 год.</i>
Курсова робота:	<i>ні</i>
Форма навчання	<i>денна, заочна</i>
Форма підсумкового контролю	<i>екзамен</i>
Мова викладання	<i>українська</i>
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА	

<p style="text-align: center;"><b>Лектор</b></p> 	<p><i>Самоліук Наталія Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва</i></p>
<p>Вікіситет</p>	<p><a href="http://surl.li/jxtbs">http://surl.li/jxtbs</a></p>
<p>ORCID</p>	<p><a href="http://orcid.org/0000-0001-8693-8558">http://orcid.org/0000-0001-8693-8558</a></p>
<p>Канали комунікації</p>	<p><a href="mailto:n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua">n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua</a> +380978889440</p>
<p><b>ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ КОМПОНЕНТУ</b></p>	
<p><b>Мета та завдання навчальної дисципліни</b></p>	
<p>Метою викладання навчальної дисципліни «Рекрутинг та втримання талантів» є формування у здобувачів вищої освіти компетенцій з питань залучення та подальшого втримання талантів в організації.</p> <p>Основними завдання вивчення дисципліни є засвоєння теоретичних знань щодо організації рекрутингу персоналу та втримання талантів; формування навичок і вмінь самостійно розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади, обґрунтовувати доцільність використання різних джерел залучення кандидатів, складати рекламні оголошення про вакансії, аналізувати резюме, здійснювати перевірку рекомендацій, проводити інтерв'ю з використанням різних технологій і методик з метою визначення рівня розвитку в кандидатів професійно значущих компетенцій, мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до майбутнього роботодавця, готувати тести на визначення професійної придатності кандидатів, ухвалювати рішення про заповнення вакансій, підбирати методи та інструменти втримання талантів, аналізувати ефективність рекрутингу і талант-менеджменту.</p>	
<p><b>Посилання на розміщення освітнього компоненту на навчальній платформі Moodle</b></p>	
<p><a href="https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=6496">https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=6496</a></p>	
<p><b>Передумови вивчення (місце освітнього компоненту в структурно-логічній схемі)</b></p>	
<p>Передумовою вивчення даної дисципліни є вивчення навчальних дисциплін ФП5 Управління персоналом, ФП9 Мотивування та оцінювання персоналу, ФП12 Управління трудовим потенціалом, ФП11 HR-аналітика</p>	
<p><b>Компетентності</b></p>	

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.  
 ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.  
 ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.  
 ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.  
 ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.  
 СК2. Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.  
 СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.  
 СК17. Здатність розробляти та використовувати інструменти і технології управління персоналом; організувати та реалізовувати основні процеси управління персоналом, в тому числі з використанням інформаційних технологій.  
 СК19. Навички ефективно здійснювати ділові комунікації; розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності; застосовувати методи управління поведінкою та конфліктами.  
 СК20. Здатність сегментувати, аналізувати ринок праці, застосовувати інструменти його регулювання; навички формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу.

### Програмні результати навчання

ПРН12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.  
 ПРН-13. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.  
 ПРН-14. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.  
 ПРН19. Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.  
 ПРН-21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.  
 ПРН-23. Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.  
 ПРН-28. Розробляти та використовувати інструменти та технології управління персоналом; організувати та реалізовувати основні процеси управління персоналом, в тому числі з використанням інформаційних технологій.  
 ПРН-30. Ефективно здійснювати ділові комунікації; розуміти та використовувати у професійній діяльності принципи психології; застосовувати методи управління поведінкою та конфліктами.  
 ПРН-31. Проводити сегментацію, аналіз ринку праці, застосовувати інструменти його регулювання; здатність формувати, розвивати та ефективно використовувати трудовий потенціал.

### Структура та зміст освітнього компонента

*Лекції – 16 / 6 год., практичні – 26 / 6 год.,  
самостійна робота – 78 / 108 год.*

<i>Розподіл кількості годин, ПРН</i>	<i>Опис освітнього компонента</i>
<b>Тема 1. Талант-менеджмент в управлінні персоналом</b>	

лекції – 2 / 1 год. прак. – 2 / 1 год. сам. робота – 10/15 год. ПРН – 12, 13, 21, 23, 31	Особливості роботи з талантами. Типи талантів. Сутність та місце управління талантами в управлінні персоналом. Стадії управління талантами. Система управління талантами та її складові.
<b>Тема 2. Рекрутинг в управлінні персоналом. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду</b>	
лекції – 2 / 1 год. прак. – 2 / 1 год. сам. робота – 10/13 год. ПРН – 12, 13, 14, 19, 23, 28, 30, 31	Сутність, види та процедура рекрутингу. Джерела інформації про вимоги до кандидатів (кваліфікаційна карта, карта компетенцій, профіль/карта посади та інше). Визначення кваліфікаційних вимог та формування компетенцій. Розроблення критеріїв набору кандидатів на вакантну посаду.
<b>Тема 3. Пошук і залучення кандидатів</b>	
лекції – 2 / 1 год. прак. – 4 / 1 год. сам. робота – 10/13 год. ПРН – 12, 13, 19, 23, 28, 30, 31	Джерела пошуку та залучення кандидатів. Рекламні оголошення про вакансії. Використання послуг посередників. Використання мережевих ресурсів (job-сайти, соціальних мереж, сайтів компаній) для пошуку та залучення кандидатів.
<b>Тема 4. Збір та аналіз інформації про кандидатів на вакантну посаду. Особливості оцінювання кандидатів.</b>	
лекції – 2 / 1 год. прак. – 4 / 1 год. сам. робота – 10/13 год. ПРН – 12, 13, 19, 21, 23, 28, 30	Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Вивчення резюме кандидатів. Розроблення анкетних форм первинного опитування кандидатів. Технології перевірки наданої кандидатом інформації, в т. ч. блокчейн технології.
<b>Тема 5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду</b>	
лекції – 2 / 1 год. прак. – 4 / 1 год. сам. робота – 10/13 год. ПРН – 12, 13, 19, 21, 23, 28, 30	Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів. Види інтерв'ю. Підготовка до інтерв'ю. Технології проведення інтерв'ю. Підбиття підсумків інтерв'ю
<b>Тема 6. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду</b>	
лекції – 2 / 1 год. прак. – 4 / 1 год. сам. робота – 10/13 год. ПРН – 12, 13, 19, 21, 23, 28, 30	Психодіагностики кандидатів. Графологічна експертиза. Фізіогномічний аналіз. Соціоніка та інші нетрадиційні методи оцінювання кандидатів
<b>Тема 7. Найм персоналу та забезпечення його лояльності. Втримання талантів</b>	
лекції – 2 / 0 год. прак. – 2 / 0 год. сам. робота – 8/13 год. ПРН – 12, 13, 19, 21, 23, 28, 31	Найм персоналу. Забезпечення лояльності наявних працівників. Методи та інструменти втримання талантів.
<b>Тема 8. Ефективність талант-менеджменту та рекрутингу персоналу</b>	

<p>лекції – 2 / 0 год.  прак. – 4 / 0 год.  сам. робота – 10/15 год.  ПРН – 12, 13, 21, 23</p>	<p>Фактори, що впливають на ефективність талант-менеджменту і втримання талантів в організації. Показники складових талант-менеджменту. Оцінювання рівня ефективності управління талантами організації. Показники ефективності рекрутингу персоналу. Ефективність процесу та процедур рекрутингу.</p>																																											
<b>Форми та методи навчання</b>																																												
<p><b>Форми навчання:</b> традиційні лекції (в т.ч. лекції у формі діалогу) та практичні заняття.  <b>Методи навчання:</b> аналітичний, дослідницький, творчий, проблемно-пошуковий, дискусія, ситуативні завдання, мозковий штурм.  <b>Технології навчання і викладання:</b> рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, обговорення, презентації, міні-лекції, ситуаційні дослідження, навчання на основі досвіду та інші.</p>																																												
<b>Інструменти, обладнання, програмне забезпечення</b>																																												
<p>Мультимедіа-, проекційна апаратура (проектори, екрани, смартдошки тощо), комп'ютери, інтернет мережі.  В якості навчальної платформи застосовується відкрита (Open Source) система управління навчанням Moodle.</p>																																												
<b>Порядок та критерії оцінювання</b>																																												
<p>Система оцінювання знань студентів проводиться відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в НУВГП - <a href="https://ep3.nuwm.edu.ua/4088/">https://ep3.nuwm.edu.ua/4088/</a>  Для оцінювання знань студентів передбачається проведення поточного контролю знань за ЄКТС.</p>																																												
Розподіл обов'язкових балів, що присвоюються студентам																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="8">Поточне тестування та самостійна робота</th> <th colspan="2">Підсумковий тест (екзамен)</th> <th rowspan="2">Сума</th> </tr> <tr> <th colspan="4">Змістовий модуль 1</th> <th colspan="4">Змістовий модуль 2</th> <th>МК1</th> <th>МК2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>T4</td> <td>T5</td><td>T6</td><td>T7</td><td>T8</td> <td>МК1</td><td>МК2</td><td></td> </tr> <tr> <td>7</td><td>8</td><td>7</td><td>8</td> <td>7</td><td>8</td><td>7</td><td>8</td> <td>20</td><td>20</td><td>100</td> </tr> </tbody> </table>		Поточне тестування та самостійна робота								Підсумковий тест (екзамен)		Сума	Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				МК1	МК2	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	МК1	МК2		7	8	7	8	7	8	7	8	20	20	100
Поточне тестування та самостійна робота								Підсумковий тест (екзамен)		Сума																																		
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				МК1	МК2																																			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	МК1	МК2																																			
7	8	7	8	7	8	7	8	20	20	100																																		
<p>Студенти мають можливість отримати додаткові бали (бонуси) за участь у конкурсах студентських наукових робіт, наукових конференціях, студентських олімпіадах, а також за інші види науково-дослідної роботи – 5 балів.  Усі модульні контролі проходять у формі тестування на навчальній платформі Moodle.  Перший модульний контроль містить 30 запитань різного рівня складності: перший рівень – 24 запитань по 0,5 бала, другий рівень – 5 запитань по 1 балу, третій рівень – 1 запитання на 3 бали. Усього – 20 балів.  Другий модульний контроль містить 31 запитання різного рівня складності: перший рівень – 24 запитань по 0,5 бала, другий рівень – 6 запитань по 1 балу, третій рівень – 1 запитання на 2 балів. Усього – 20 балів.  Для забезпечення права на об'єктивне оцінювання студентам надається право подавати в письмовій формі апеляційну скаргу про незгоду з отриманими балами.  Проведення поточних і семестрових контролів відбувається відповідно до порядку наведеного у Положенні про семестровий поточний та підсумковий контроль навчальних досягнень здобувачів вищої освіти - <a href="http://surl.li/iujwl">http://surl.li/iujwl</a></p>																																												
<b>Рекомендована література (основна, допоміжна)</b>																																												

### **Основна література**

1. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/ea8250d5-c2b0-449d-b217-a1c27fa9cf27>
2. Драган О.І., Пилипенко М.Л. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу підприємства. Економіка та суспільство. 2021. Випуск 33. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/924>
3. Живко З.Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу : навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 127 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2774>
4. Холодницька А., Шкалаберда В. Розробка та впровадження системи талант-менеджменту як стратегічного інноваційного інструменту управління персоналом. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2023. №2 (34). С. 88–100. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-88-100](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-88-100).

### **Допоміжна література**

5. Винничук Р. О. Таланти як особлива категорія працівників організації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 246–250
6. Грішнова О.А., Дуплякіна Н.М. Блокчейн технології у сфері праці: проблеми і перспективи використання. Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. 2022. Випуск 2 (46). С.87-100.
7. Малєєва О.В., Артюх Р.В., Персіянова О.Ю. Система інформаційної підтримки процесів рекрутингу в ІТ-компанії. Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості. 2018. № 2. С. 25–33.
8. Практикум з психології: психодіагностичні методики для самопізнання / упорядник Періг І.М. Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. 116 с.
9. Полторацька А.О. Талант-менеджмент як ключовий чинник розвитку сучасної організації. Інфраструктура ринку. 2021. Випуск 53. С. 71-78.
10. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Трудові договірні відносини : навч. посібник. Рівне : НУВГП, 2018. 341 с. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/140171/Трудові%20договірні%20відносини.pdf>
11. Самолюк Н. М., Міщук В.А, Найчук С.О. Оцінка задоволеності працівників HR-брендом: методичні засади та можливості застосування в управлінні компанією. Вісник НУВГП. Економіка: Збірник наукових праць. 2021. №2 (94). С. 198-211
12. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.
13. Щокіна Є.Ю., Задорожнюк Н.О., Білоусова І.А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Випуск 43. С. 347-351. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr\\_2020\\_43\\_65](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_65)
14. Tomas Chamorro-Premuzic. The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is Key to Unlocking Human Potential, Little Brown Book. London, 2017. 304 p.
15. Schwyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont. : Wiley, 2004. 253 p

### **Інформаційні ресурси в Інтернет**

1. Канал HURMA присвячений темам HR та рекрутингу. URL: <https://www.youtube.com/@HurmaSystem>
2. Rist – навчальна медіаплатформа (блок HR і рекрутинг). URL: <https://www.youtube.com/@Rist>

### **Поєднання навчання та досліджень**

Здобувач освіти, за бажанням, може поєднати навчання і виконання науково-прикладних досліджень з навчальної дисципліни або професійним спрямування випускової кафедри.

Результати досліджень оприлюднюються на конференціях, круглих столах, конкурсах наукових робіт, як правило, у вигляді публікацій, наприклад у «Студентському віснику НУВГП».

Передбачено додаткові бали за виконання завдань і участь у наукових заходах.

## ПОЛІТИКИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

### Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)

Здатність логічно обґрунтовувати свою позицію, здатність до навчання, комунікаційні якості, навички письмового спілкування, налагоджувати контакти, вміння слухати і запитувати, формування власної думки та прийняття рішення, здатність до абстрактного та логічного мислення, аналізу та синтезу

### Дедлайни та перескладання

Завдання навчальної дисципліни повинні бути виконані впродовж навчального семестру у якому викладається дисципліна, до початку сесії.

Ліквідація академічної заборгованості здійснюється згідно «Порядку ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП», <https://ep3.nuwm.edu.ua/25072/>. Згідно цього документу також реалізується право студента на повторне вивчення дисципліни чи повторне навчання на курсі

Інформація щодо перездачі модулів розміщена в розділі Оголошення на навчальній платформі НУВГП - <https://exam.nuwm.edu.ua/>

### Неформальна та інформальна освіта

Здобувачі вищої освіти мають право на визнання (перезарахування) результатів навчання набутих у неформальній та інформальній освіті відповідно до Положення про неформальній та інформальну освіту в НУВГП - <http://surl.li/jznmq>

Організація неформальної освіти в НУВГП покладено на Центр неформальної освіти - <https://nuwm.edu.ua/struktorni-pidrozdili/centr-neformalnoji-osviti>

Здобувачі вищої освіти можуть самостійно опановувати (поглиблювати) знання в розрізі навчальної дисципліни (окремих її тем) і наступним їх зарахуванням, використовуючи загальновизнані освітні платформи (наприклад Prometheus, Coursera, edEx, edEra, FutureLearn).

### Практики, представники бізнесу, фахівці, залучені до викладання

Спеціалісти консалтингових центрів, рекрутингових агенств та HR-служб (ТОВ «ІМПЕРІЯ-КОНСАЛТИНГ», ТОВ «Вік-Експо» та ін).

### Правила академічної доброчесності



Пропагування принципів академічної доброчесності в НУВГП передбачається відповідними документами, зокрема Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату в НУВГП - <https://ep3.nuwm.edu.ua/10325/> та Кодексом честі студентів - <https://ep3.nuwm.edu.ua/4917/>

Студенти повинні дотримуватися принципів та правил академічної доброчесності, сумлінно та самостійно (крім випадків, що санкціоновано передбачають групову роботу) виконувати навчальні та дослідницькі завдання, посилаючись на джерела, з яких береться інформація.

Якщо у виконаному практичному завданні виявлено запозичення з інших джерел без належного посилання, оцінювання такого завдання знижується у відповідності до виявлених порушень.

У випадку виявлення списування під час проведення поточного та підсумкового контролю, результати оцінювання такого студента скасовуються.

Неприйнятним є порушення норм моралі, зокрема негідне поведіння у громадських місцях, на території університету, вживання ненормативної лексики; завдання шкоди матеріально-технічній базі.

### **Вимоги до відвідування**

Відвідування практичних занять здобувачами вищої освіти є обов'язковими. У разі відсутності на занятті через хворобу або мобільність студент зобов'язаний самостійно виконати завдання відповідно до методичних вказівок, розміщених на платформі Moodle.

Допускається у порядку, встановленому НУВГП, вільне відвідування студентами навчальних занять відповідно до Положення про індивідуальний графік навчання студентів денної форми навчання - <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Консультації з навчальної дисципліни відбуваються згідно графіку консультацій як в класичній формі, так і в онлайн форматі (наприклад через GoogleMeet).

Весь матеріал навчальної дисципліни (презентації, відео, методичні вказівки, конспект лекцій та ін.) розміщено на сторінці курсу для їх ознайомлення і доступні у будь-який час.

Мобільні телефони та ноутбуки можуть вільно використовуватись студентами на заняттях для виконання практичних та ситуаційних завдань, роботи із статистичними даними

*Лектор*      *Самолук Н.М., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Автор  
Доцент

Наталія САМОЛЮК

Затверджено

Проректор з науково-педагогічної та  
навчальної роботи

Валерій СОРОКА



документ підписаний КЕП  
Номер документа СИЛ №704  
Підписувач Сорока Валерій Степанович  
Підписувач (дані КЕП):  
Сертифікат 58E2D9E7F900307B04000000807E2D0054327D00