1. **Анотація дисципліни**

Навчальну дисципліну «HR-технології» віднесено до групи нормативних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки ОР «Бакалавр» за освітньою програмою «Облік і оподаткування» спеціальності 071 Облік і оподаткування. Вона є основою вивчення дисциплін циклу професійної підготовки. Вивчення дисципліни дає можливість студентові набути досвіду організації планування, координації, реалізації та контролю соціально-трудових процесів на підприємствах, в організаціях та установах.

**Мета навчальної дисципліни**: надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ, методичних рекомендацій, практичних навичок, механізму управління сферою праці, які є необхідними для вільного володіння практикою прийняття оптимальних рішень щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин, технологій управління персоналом у суспільстві.

Вивчення даної навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши такі навчальні дисципліни, як: «Економічна теорія», «Менеджмент»; «Економіка підприємства».

1. **Результати навчання**

Відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 071 Облік і оподаткування (освітня програма: «Облік і оподаткування») вивчення дисципліни сприяє формуванню компетентностей та програмних результатів навчання:

**Інтегральна компетентність**

Здатність розв’язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми в процесі навчання або під час професійної діяльності у сфері обліку, аналізу аудиту та оподаткування діяльності, що передбачає характеризується комплексністю й невизначеністю умов

***Загальні та фахові компетентності***

ЗК01. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК03. Здатність працювати в команді.

ЗК04. Здатність працювати автономно.

ЗК05. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК06. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК12. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

СК02. Використовувати математичний інструментарій для дослідження соціально-економічних процесів, розв’язання прикладних завдань в сфері обліку, аналізу, контролю, аудиту, оподаткування.

СК10. Здатність застосовувати етичні принципи під час виконання професійних обов’язків.

СК11. Демонструвати розуміння вимог щодо професійної діяльності, зумовлених необхідністю забезпечення сталого розвитку України, її зміцнення як демократичної, соціальної, правової держави.

***Результати навчання****:*

ПР02. Розуміти місце і значення облікової, аналітичної, контрольної, податкової та статистичної систем в інформаційному забезпеченні користувачів обліково-аналітичної інформації у вирішенні проблем в сфері соціальної, економічної і екологічної відповідальності підприємств.

ПР15. Володіти загальнонауковими та спеціальними методами дослідження соціально-економічних явищ і господарських процесів на підприємстві.

ПР17. Вміти працювати як самостійно, так і в команді, проявляти лідерські якості та відповідальність у роботі, дотримуватися етичних принципів, поважати індивідуальне та культурне різноманіття.

ПР19. Дотримуватися здорового способу життя, безпеки життєдіяльності співробітників та здійснювати заходи щодо збереження навколишнього середовища.

ПР20. Виконувати професійні функції з урахуванням вимог соціальної відповідальності, трудової дисципліни, вміти планувати та управляти часом.

ПР21. Розуміти вимоги до діяльності за спеціальністю, зумовлені необхідністю забезпечення сталого розвитку України, її зміцнення як демократичної, соціальної, правової держави.

**3. Опис навчальної дисципліни**

**3.1. Загальна інформація**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма навчання** | **Рік підготовки** | **Семестр** | **Кількість** | **Кількість годин** | **Вид підсумко****вого контролю** |
| **кредитів** | **годин** | **лекції** | **практичні** | **семінарські** | **лабораторні** | **самостійна робота** | **індивідуальні завдання** |
| **Денна** | 3 | 5 | 4 | 120 | 30 | 30 | - | - | 60 | - | екзамен |
| **Заочна**  | 3 | 5 | 4 | 120 | 8 | 8 | - | - | 104 | - | екзамен |

**3.2. Структура навчальної дисципліни**

|  |  |
| --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин |
| денна форма | заочна форма |
| усьо-го | у тому числі | усьо-го | у тому числі |
| л | п | лаб | інд | с.р. | л | п | лаб | інд | с.р. |
| **Змістовий модуль 1. Основи економіки праці та соціально-трудових відносин** |
| Тема 1. Праця та її фізіолого-психологічні особливості.*Мета: ознайомитися з поняттям праці, її видів та психо-фізіологічних характеристик людини* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 | 1 |  |  |  | 8 |
| Тема 2. Персонал та його ефективність. *Мета: вивчити склад та структуру персоналу підприємства, навчитись визначати потребу в ньому, розраховувати показники продуктивності праці* | 10 | 2 | 2 |  |  | 6 | 10 | 1 | 1 |  |  | 8 |
| Тема 3. Організація та нормування праці*Мета: вивчити суть та напрямки організації праці, методи нормування, затрат робочого часу* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 |  | 1 |  |  | 8 |
| Тема 4. Умови та безпека праці співробітників*Мета: ознайомитись з поняття ми умов праці та безпеки праці, навчитись розраховувати показники безпеки праці та важкості праці* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 |  | 1 |  |  | 8 |
| Тема 5. Політика доходів і оплата праці.*Мета: вивчити поняття оплата праці, її форми і системи, навчитись розраховувати заробітну плату працівників залежно від конкретних практичних умов* | 10 | 4 | 3 |  |  | 3 | 10 | 1 | 1 |  |  | 8 |
| Тема 6. Теорія та практика мотивації в HR*Мета: ознайомитися з різними теоріями мотивації та їх вплив на розробку систем стимулювання та преміювання персоналу* | 9 | 2 | 3 |  |  | 4 | 9 | 1 |  |  |  | 8 |
| Тема 7. Інфраструктурне забезпечення функціонування ринку праці в Україні*Мета: поглибити знання про ринок праці, політику зайнятості та визначити структуру організацій, які забезпечують їх функціонування в Україні* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 |  | 1 |  |  | 8 |
| Разом за змістовим модулем 1 | 65 | 16 | 16 |  |  | 33 | 65 | 4 | 5 |  |  | 56 |
| **Змістовий модуль 2. Теорія та практика HR-управління** |
| Тема 8. НR-управління та емоційний інтелект*Мета: ознайомитися з поняттям технологій управління персоналом, його психологічними аспектами впливу та вивчити емоційний інтелект та його складові* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 |  | 1 |  |  | 8 |
| Тема 9. Командоутворення та комунікації в HR*Мета: закріпити поняття лідер, команда, керівник, їх особливості формування та механізми комунікації всередині організації* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 | 1 |  |  |  | 8 |
| Тема 10. Інноваційні технології набору персоналу.*Мета: вивчити технології рекрутингу персоналу та способи підбору і відбору кадрів* | 10 | 4 | 3 |  |  | 3 | 10 | 1 |  |  |  | 9 |
| Тема 11. Організація розвитку персоналу*Мета: вивчити поняття розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, навчання та побудова кар’єри*  | 9 | 2 | 3 |  |  | 4 | 9 | 1 | 1 |  |  | 7 |
| Тема 12. Соціальна відповідальність та контроль заходів НR*Мета: ознайомитись з поняттями соціальної відповідальності бізнесу, оцінки роботи окремих учасників трудового процесу та роботи всього колективу* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 | 1 |  |  |  | 8 |
| Тема 13. Діджиталізація HR-технологій*Мета: пояснити нові тенденції в сфері економічних відносин, правила поведінки працівників в цифровій економіці* | 9 | 2 | 2 |  |  | 5 | 9 |  | 1 |  |  | 8 |
| Разом за змістовим модулем 2 | 55 | 14 | 14 |  |  | 27 | 55 | 4 | 3 |  |  | 48 |
| **Форма підсумкового контролю – екзамен** |  |
| Усього  | **120** | **30** | **30** |  |  | **60** | **120** | **8** | **8** |  |  | 104 |

**3.2. Теми практичних занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Назва теми | Кількість годин |
| денна ф.н. | заочна ф.н. |
| 1 | Тема 1. Праця та її фізіолого-психологічні особливості.*Завдання: ознайомитися з поняттям праці, її видів та психо-фізіологічних характеристик людини* | 2 |  |
| 2 | Тема 2. Персонал та його ефективність. *Завдання: вивчити склад та структуру персоналу підприємства, навчитись визначати потребу в ньому, розраховувати показники продуктивності праці* | 2 | 1 |
| 3 | Тема 3. Організація та нормування праці*Завдання: вивчити суть та напрямки організації праці, методи нормування, затрат робочого часу* | 2 | 1 |
| 4 | Тема 4. Умови та безпека праці співробітників*Завдання: ознайомитись з поняття ми умов праці та безпеки праці, навчитись розраховувати показники безпеки праці та важкості праці* | 2 | 1 |
| 5 | Тема 5. Політика доходів і оплата праці.*Завдання: вивчити поняття оплата праці, її форми і системи, навчитись розраховувати заробітну плату працівників залежно від конкретних практичних умов* | 3 | 1 |
| 6 | Тема 6. Теорія та практика мотивації в HR*Завдання: ознайомитися з різними теоріями мотивації та їх вплив на розробку систем стимулювання та преміювання персоналу* | 3 |  |
| 7 | Тема 7. Інфраструктурне забезпечення функціонування ринку праці в Україні*Завдання: поглибити знання про ринок праці, політику зайнятості та визначити структуру організацій, які забезпечують їх функціонування в Україні* | 2 | 1 |
| 8 | Тема 8. НR-управління та емоційний інтелект*Завдання: ознайомитися з поняттям технологій управління персоналом, його психологічними аспектами впливу та вивчити емоційний інтелект та його складові* | 2 | 1 |
| 9 | Тема 9. Командоутворення та комунікації в HR*Завдання: закріпити поняття лідер, команда, керівник, їх особливості формування та механізми комунікації всередині організації* | 2 |  |
| 10 | Тема 10. Інноваційні технології набору персоналу.*Завдання: вивчити технології рекрутингу персоналу та способи підбору і відбору кадрів* | 3 |  |
| 11 | Тема 11. Організація розвитку персоналу*Завдання: вивчити поняття розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, навчання та побудова кар’єри*  | 3 | 1 |
| 12 | Тема 12. Соціальна відповідальність та контроль заходів НR*Завдання: ознайомитись з поняттями соціальної відповідальності бізнесу, оцінки роботи окремих учасників трудового процесу та роботи всього колективу* | 2 |  |
| 13 | Тема 13. Діджиталізація HR-технологій*Завдання: пояснити нові тенденції в сфері економічних відносин, правила поведінки працівників в цифровій економіці* | 2 | 1 |
| Усього годин | 30 | 8 |

**3.3. Зміст завдань для самостійної роботи**

Самостійна робота здобувачів з дисципліни «HR-технології» спрямована на узагальнення, засвоєння та закріплення знань по кожній темі. Вона включає такі види робіт: опрацювання лекційного матеріалу, рекомендованої літератури, підготовку до практичних занять, розгляд питань, які виносились на самостійне вивчення, вирішення практичних ситуацій.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Назва теми | Кількість годин |
| денна ф.н. | заочна ф.н. |
| 1 | Тема 1. Праця та її фізіолого-психологічні особливості.1. Еволюція поглядів на категорію «праця»
2. Праця як основний вид діяльності людини
3. Ознаки, зміст та види праці
4. Характеристика фізичної та розумової праці
 | 5 | 8 |
| 2 | Тема 2. Персонал та його ефективність. 1. Персонал як об’єкт управління і стратегічний ресурс організації
2. Основні характеристики персоналу
3. Структура персоналу
4. Поняття продуктивності праці. Показники та методи вимірювання продуктивності праці
5. Фактори та резерви росту продуктивності праці
 | 6 | 8 |
| 3 | Тема 3. Організація та нормування праці1. Поняття й основні напрями організації праці
2. Організація й обслуговування робочих місць
3. Сутність нормування праці та система норм праці
4. Визначення затрат робочого часу
 | 5 | 8 |
| 4 | Тема 4. Умови та безпека праці співробітників1. Умови праці та фактори їх формування
2. Атестація робочих місць
3. Вплив центральної нервової системи на трудову активність співробітників
4. Показники тяжкості та напруженості трудового процесу
5. Вплив стресу на безпеку праці
 | 5 | 8 |
| 5 | Тема 5. Політика доходів і оплата праці.1. Структура доходів населення та джерела їх формування
2. Сутність, функції та принципи організації оплати праці
3. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці
4. Тарифна система організації оплати праці
5. Форми та системи оплати праці, умови їх застосування
 | 3 | 8 |
| 6 | Тема 6. Теорія та практика мотивації в HR1. Теорії і моделі мотивації
2. Матеріальна, трудова і статусна мотивація
3. Принципи та умови побудови ефективної системи преміювання персоналу
4. Доплати і надбавки до заробітної плати та їх мотивуюча роль
5. Контрактна форма найму та оплати праці. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання
 | 4 | 8 |
| 7 | Тема 7. Інфраструктурне забезпечення функціонування ринку праці в Україні1. Міжнародна організація праці: історія створення, основні напрями діяльності, завдання та документи2. Складові інфраструктури ринку праці України3. Державна служба зайнятості4. Науково–дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України5. Перспективи розвитку рекрутингових агенцій в Україні | 5 | 8 |
| 8 | Тема 8. НR-управління та емоційний інтелект1. Особливості управління людськими ресурсами в інноваційних умовах2. Сучасні HR-тренди3. Значення емоційного інтелекту в HR4. Діагностика емоційного інтелекту5. Розвиток навичок емоційного інтелекту | 5 | 8 |
| 9 | Тема 9. Командоутворення та комунікації в HR1. Особливості організаційної культури та організаційної поведінки
2. Лідерство в організаціях: стилі лідерства, ситуаційні теорії лідерства
3. Робочі групи і команда
4. Команди і формування командного духу
5. Конфлікти в організаціях, їх складові та способи запобігання
 | 5 | 8 |
| 10 | Тема 10. Інноваційні технології набору персоналу.1. Рекрутмент як вид підприємницької діяльності, його економічне і соціальне значення
2. Елементи та етапи рекрутингу. Хедхантинг, аутсорсинг, аутстаффінг, аутплейсмент та лізинг персоналу
3. Соціалізація, профорієнтація та трудова адаптація персоналу
4. Кадровий консалтинг
 | 3 | 9 |
| 11 | Тема 11. Організація розвитку персоналу1. Системний підхід до навчання та розвитку персоналу
2. Значення soft skills та hard skills у професійному зростанні
3. Кар’єра: поняття та види
4. Управління кар’єрою персоналу
5. Функції та етапи управління кар’єрою
 | 4 | 7 |
| 12 | Тема 12. Соціальна відповідальність та контроль заходів НR1. Сутність та параметри розвитку соціальної відповідальності людини
2. Оцінка персоналу в організації
3. Форми ділової оцінки співробітників
4. Атестація та аудит персоналу
5. Оцінка результатів діяльності відділів і ефективність використання HR
 | 5 | 8 |
| 13 | Тема 13. Діджиталізація HR-технологій1. Зміна характеру праці в цифрову економіку2. Цифрові навички та компетенції3. Зміни на ринку праці і зайнятість4. Реформування системи освіти в умовах цифрової економіки | 5 | 8 |
| Усього годин | 60 | 104 |

**4. Освітні технології, методи навчання і викладання навчальної дисципліни**

*При викладанні використовуються основні традиційні та інтерактивні методи навчання, новітні технології, спрямовані на досягнення освітньої мети й прогнозованих програмних результатів.*

**Методи навчання**

МН1 – словесні методи (лекція, дискусія, бесіда, консультація тощо)

МН2 – практичні методи (практичні або лабораторні роботи)

МН3 – бізнес-кейси (індивідуальні або командні)

МН4 – наочні методи (презентації результатів виконаних завдань, ілюстрації, відеоматеріали, тощо)

МН5 – робота з інформаційними ресурсами: з навчально-методичною, науковою, нормативною літературою та інтернет-ресурсами

МН6 – комп’ютерні засоби навчання (онлайн курси – ресурси, web-конференції, вебінари тощо)

МН7 – самостійна робота над індивідуальним завданням або за програмою навчальної дисципліни

**Форми та методи оцінювання**

МО3 – захист бізнес-кейсів, результатів досліджень

МО4 – аналітичні звіти, реферати, тези доповідей, статті

МО5 – презентації результатів виконання завдань

МО6 – оцінювання завдань лабораторних робіт

МО7 – підсумковий контроль – іспит

МО11 – інші види індивідуальних та групових завдань

**5. Критерії та засоби оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни**

*5.1. Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом навчання освітньої компоненти.*

**Політика щодо дедлайнів та перескладання**: Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-10 балів). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

**Політика щодо академічної доброчесності**: Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів).

**Політика щодо відвідування**: Відвідування занять є обов’язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об’єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

Критеріями оцінювання є:

**при усних відповідях**: повнота розкриття питання; логіка викладання матеріалу; використання основної та додаткової літератури; аналітичні міркування, уміння робити порівняння, висновки; уміння аналізувати теоретичні проблеми з урахуванням світової і вітчизняної практики;

**при виконанні письмових завдань**: повнота розкриття питання, аргументованість і логіка викладення матеріалу, використання літературних джерел, законодавчих актів, прикладів та фактичного матеріалу тощо; цілісність, системність, логічність, уміння формулювати висновки; акуратність оформлення письмової роботи.

Максимальна оцінка знань студента під час навчальних занять за кожну тему (опитування, тестування, розв’язання задач), виконанні завдань для самостійної роботи, підготовці есе – 5 балів.

Проведення підсумкового контролю здійснюється у формі екзамену в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою дисципліни і в терміни, передбачені графіком навчального процесу. Загальна підсумкова оцінка з дисципліни (максимум 100 балів) визначається як сума балів поточного і модульного контролю та результатів екзамену (як можливість отримання додаткових балів, якщо набрані протягом семестру бали не влаштовують студентів). У випадку отримання менше 50 балів за результатами загального підсумкового контролю, студент обов’язково здійснює перескладання для ліквідації академічної заборгованості.

**Шкала оцінювання: національна та ЄКТС**

|  |  |
| --- | --- |
| **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** |
| **Оцінка (бали)** | **Пояснення за** **розширеною шкалою** |
| **Відмінно** | A (90-100) | відмінно |
| **Добре** | B (80-89) | дуже добре |
| C (70-79) | добре |
| **Задовільно** | D (60-69) | задовільно |
| E (50-59) | достатньо |
| **Незадовільно** | FX (35-49) | (незадовільно) з можливістю повторного складання |
| F (1-34) | (незадовільно) з обов’язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання |

**5.3. Засоби оцінювання**

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути: контрольні роботи; стандартизовані тести; проєкти; аналітичні звіти; реферати; есе; розрахункові роботи; презентації результатів виконаних завдань та досліджень; студентські презентації та виступи на наукових заходах; контрольні роботи; завдання на тренажерах, реальних об'єктах тощо; інші види індивідуальних та групових завдань.

**6. Форми поточного та підсумкового контролю**

Формами поточного контролю є усна чи письмова (тестування, есе, реферат, творча робота) відповідь студента. Формою підсумкового контролю є екзамен.

**7. Рекомендована література**

***Основна література:***

1. HR-технології: навчальний посібник / уклад.: **З.І.Кобеля**, Л.Д.Водянка. Чернівці : Чернів.нац.ун-т ім.Ю.Федьковича. 2022. 530 с. (Рекомендовано Вченою радою ЧНУ).

ISBN 978-966-423-692-5

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / Никифорак В.А., Водянка Л.Д., Кобеля З.І., Никифорак О.Я. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2015. 332с.
2. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Київ : Знання, 2010. 310с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / О. В. Шкільов та ін. ; за ред. О. В. Шкільова. Київ : Компринт, 2015. 749 с.
4. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / Є.П.Качан, О.П.Дяків, В.М.Островерхов та ін..; За ред.. Є.П.Качана. Київ : Знання, 2008. 407с.
5. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. / І. Б. Скворцов та ін. ; за ред. І. Б. Скворцова. Львів, 2016. 268 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
7. Червінська, Л. П. Економіка праці [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Червінська. Київ : ЦУЛ, 2010. 228 с.
8. Акулов В.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / В.Г.Акулов. Київ : “Знання”, 2012. 390с.

***Додаткова література:***

1. Кобеля З., Антохова І., Водянка Л. Рекрутинг персоналу: навчальний посібник. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 203 с.
2. Кобеля З.І., Шелюжак І.Г. Застосування технології прелімінарингу при пошуку персоналу підприємств. БІЗНЕС ІНФОРМ №1-2022. (c. 409 - 414)

<https://www.business-inform.net/article/?year=2022&abstract=2022_1_0_409_414>

1. Кобеля З.І., Тодорюк С.І. Диджиталізація HR: майбутнє кадрового адміністрування. БІЗНЕС ІНФОРМ №1-2022. (c. 397 - 402)

<https://www.business-inform.net/article/?year=2022&abstract=2022_1_0_397_402>

1. Кобеля З. І. Особливості IT-рекрутингу на сучасному ринку праці. *Економіка та держава*. 2022. № 2. С. 114–118. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.2.114](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.2.114)

<http://www.economy.in.ua/?op=1&z=5133&i=18>

1. Лопатинський Ю.М., Кобеля З.І., Шелюжак І.Г. Людський капітал як невід’ємний чинник соціально-економічного розвитку. Науковий вісник Чернівецького національного університету. Серія Економіка. 2020. № 829. С.3-10.

<http://econom.chnu.edu.ua/journal/index.php/ecovis/article/view/131/93>

1. Галай М. В., Касатка І. М. Прогресивні методи та форми рекрутингу в умовах трансформаційного середовища. *Молодіжний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця.* 2019. № 9. С. 58-60.
2. Іванісов О. В., Лебединська О. С. Особливості діяльності рекрутингових компаній України в сучасних кризових умовах. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 31 травня – 1 червня 2018 р., м. Харків, 2018. C. 232 – 233.
3. Рекрутингова компанія «Персонал-сервіс».[URL: https://personal-service.com.ua/uk/](file:///C%3A%5CUsers%5Cuser%5CDownloads%5C%C2%A0https%3A%5Cpersonal-service.com.ua%5Cuk%5C).
4. Бутинська Т. М. Рекрутинг як ефективний спосіб забезпечення організації персоналом. *Міжнародний бізнес та замковий туризм в Україні : сучасний стан і перспективи розвитку*: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конференції, м. Тернопіль-Збараж, 28-29 квіт. 2017 р., м. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. С. 29-31.
5. Сємєняк Я.С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах*Економiка i органiзацiя управлiння*. 2016. № 3 (23). С.410-416.
6. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Суть та значення рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 2(13). С. 130–134.
7. Рябоконь Т., Кухарук О., Гасай Л. HR-брендинг в Україні. Теорія і практика: навч. посіб. Київ: Джерела-М, 2017. 116 с.
8. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії.* 2012. № 1. С. 162-165.
9. Мазоренко О. В. Е-рекрутмент як альтернатива традиційним інструментам управління персоналом. *Фінансовий простір*. 2015. № 3. С. 242-248.
10. Наумік К. Г. Уточнення змісту поняття «рекрутинг» як інструменту гармонізації комунікаційних процесів в організації. *Проблеми економіки*. 2010. № 2. С. 56-60.
11. Опаріна Х.С., Ковальська К.В. Сучасні методи відбору персоналу на підприємстві. *Молодий вчений*. 2015. № 5. С. 38-44.
12. Мальбє В.В. Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства. *Науковий огляд*. 2017. № 4 (36). С. 12-18.
13. [Рекун Г. П.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D1%83%D0%BD%20%D0%93$), Маліновська Я. С. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Економіка і менеджмент*. 2015. Вип. 12. С. 114-118.
14. Науменко Л.М. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки. URL: <http://intkonf.org/naumenkolm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogorozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>.
15. Шульгіна Т.С., Павленко Т. С. Сучасні технології підбору персоналу. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* *Економічні науки.* 2017. Вип. 23 (3). С. 30–33.
16. Бондарєва Л. В. Сучасні технології добору кадрів: перспективний досвід для публічної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2015. №1. С.12.
17. [Зленко А. М.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%97%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%90$) Аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу. *Економічний вісник університету*. 2014. Вип. 22(1). С. 63-66.
18. Кичко І., Горбачова О. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 2 (10). С. 7-14.
19. Лобза А.В., Клименко С.Ю. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу. *Молодий вчений.* 2016. № 5 (32). С. 87-90.
20. Федорова А.С., Бокій В. І. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації. *Вісник КНУТД*. 2014. №1. С. 187-193.
21. Кулакова С. Ю., Копейкіна В. В., Зотова О. М. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6054>.
22. Лобза А.В., Клименко С.Ю. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу. *Молодий вчений*. 2016. № 5 (32). С. 87-90.
23. [Ізюмцева Н. А.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%86%D0%B7%D1%8E%D0%BC%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D$) Інноваційні методи пошуку персоналу. *Економіка та право*. 2017. № 3. С. 118-123.
24. Гавкалова Н.В. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики.* 2014. № 3. С. 7-15.
25. [Борщук Є. М.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%91%D0%BE%D1%80%D1%89%D1%83%D0%BA%20%D0%84$), Шевченко С. Г., Гураш А. А. Можливості та перспективи використання сучасних методів підбору персоналу в органах влади. *Ефективність державного управління*. 2017. Вип. 2. С. 215-221.
26. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 7-11.
27. Петюх В. М., Рейценштейн В. М. Формування моделі компетенцій рекрутера. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606924.pdf>.
28. Гірняк К.М. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. URL: http://www.global-national.in.ua/ archive/4-2015/28.pdf.
29. Саінчук А. О. Аналіз ринку аутсорсингових підприємств в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2. С. 135-144.
30. Різник В.В. Перспективи використання аутстафінгу в управлінні проектами. *Молодий вчений*. 2016. № 1(1). С. 142-146.
31. The Manifest. URL: <https://themanifest.com/top-companies>.
32. Галайда Т.О., Завгородній А. С. Діяльність рекрутингових компаній як посередників на ринку праці та напрями її вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С.963-968.
33. LinkedIn. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/global-talent-trends-2020>.
34. Кир’янова О.В., Павлова Л. О. Послуги зовнішнього рекрутингу: сучасні тенденції та проблеми. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2015. № 2 (10). С. 130–136.
35. Гарматюк О. В., Чура О. Г. *Інноваційні підходи в системі підбору персоналу*: матеріали П’ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції пам’яті почесного професора ТНТУ, акад. НАН України М.Г. Чумаченка. м. Тернопіль. 2016. С. 27-28.
36. Оксфордська економічна група компаній Oxford Economics. URL: <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf>.
37. Сагайдак М. П. Рекрутмент у забезпеченні внутрішнього маркетингу. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. № 9 (147). С. 135–138.
38. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 11. С. 117- 120.
39. Вашингтонська компанія Clutch. URL:<https://clutch.co/ua/hr>.
40. Шипуліна В.О., Каспрук О. В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 3. С. 111-117.
41. Назарова Г.В., Котляревська К.Ю. Порівняльний аналіз політики наймання персоналу: найкращі світові та українські практики. *Бізнесінформ*. 2015. № 10. С.56-60.
42. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. м. Харків: ХНАМГ, 2012. С. 215.
43. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
44. Балабанова Л.В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 236 с.
45. [Захарова О. В.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E$), Калашник О. В. Особливості підбору ІТ-фахівців: новітні підходи. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 64-73.
46. Дьомкіна О.В. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу сфери інформаційних технологій. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 5(167). С. 454–461.
47. Лобза А. В., Бикова А. Л.,Криша В. В. Аналіз та перспективи розвитку рекрутингової діяльності у сфері IT. Проблеми системного підходу в економіці. 2020. Випуск № 3 (77). С.117-122.
48. Баскіна Т. Техніка успішного рекрутменту: навч. посіб. 2-е вид., перероб. і доповн. – Миколаїв: Анкор, ЛітРес, 2014. 288 с.
49. Огляд ринку рекрутингу в Україні. *Журнал Рекрутинг News*. 2019.
50. 10 найбільш затребуваних професій в Україні в найближчому майбутньому URL: <https://ipress.ua/ljlive/10_naybilsh_zatrebuvanyh_profesiy_v_ukraini_v_nayblyzhchomu_maybutnomu_7916.html>.
51. Коншин О. В. Кадрова політика в Україні у Європейському вимірі. *Публічне право*. 2015. № 4. С. 221-228.
52. Великий Ю.В., Нетудихата К. Л., Русанова К. Л. Підбір та відбір персоналу як ключові етапи в кадровому менеджменті. *Інфраструктура ринку*. 2018. вип. 26. С. 90-94.
53. Гетьман О. О., Царюк С. Ю. Управління підбором і наймом персоналу на підприємстві (організації). *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 536-541.
54. Вдовенко В.В. Формування системи підбору та найму персоналу на промисловому підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 23(163). С. 94–96.
55. Лучко Г. Й., Барвінська Є. С., Георгіаді Н. Г. Особливості формування персоналу підприємства в умовах розвитку міжнародного підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. № 4.

***Електронний ресурс:***

1. Гринкевич С.С. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в умовах формування євроінтеграційних процесів. *Вісник Львівської комерційної академії.*  Львів : Видавництво Львівської комерційної академії, 2009. Вип. 30. 214 с. (Серія економічна) URL: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vlca/Ekon/2009_30/04.pdf>
2. Єрескова Т.В. Соціальний діалог як ефективна стратегія моніторингу та оцінювання. 2019. URL: <https://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/newsfiles/problemsofsociologicaltheorydevelopment2019.pdf#page=140>
3. Ільченко Б.В. Актуальність, проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. 2019. URL: <https://projects.dune-hd.com/bitstream/handle/2018/31279/Sz_19-88.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Кодекс законів про працю України зі змінами. № 5462-VI від 16.10.2012 р. URL: http: // zakon3. rada.gov.ua
5. Колективний трудовий спір на національному рівні між Федерацією професійних спілок та Кабінетом Міністрів України Національною службою посередництва і примирення знято з реєстрації. URL: <http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2038:2011-07-01-12-47-01&catid=13:2010-01-19-21-4827&Itemid=9>
6. Про зайнятість населення / Закон України зі змін. № 5067- VІ від 05.07.2012 р. URL: http: // zakon3. rada.gov.ua
7. Про оплату праці / Закон України №5462-17 зі змін. від 16.10.2012 р. URL: http: // zakon3. rada.gov.ua
8. Про соціальний діалог в Україні / Закон України зі змін. № 4719-VІ від 17.05.2012 р. URL: http: // zakon3. rada.gov.ua
9. Украинский характер (характерные социально-психологические особенности населения Украины). Аналитический доклад. Центр социальных исследований “София”, 2011. С. 22. URL: <http://dialogs.org.ua/__files/20110616.pdf>.

**8. Інформаційні ресурси**

1. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws>

2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>

4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>

Академічні ресурси:

1. Репозиторій академічних статей, таких як Google Scholar або ResearchGate, для пошуку актуальних наукових досліджень та публікацій з курсу

2. ARCher – інституційний репозитарій відкритого доступу представників Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/>.

Офіційні сайти органів державного управління України:

1. Кабінет Міністрів України – http:// [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua/)

Офіційні сайти міжнародних організацій:

1. Департамент статистики Організації Об'єднаних Націй – http://unstats.un.org/

2. Міждержавний статистичний комітет Співдружності Незалежних Держав - http://www.cisstat.com/

3. Міжнародна асоціація зi статистики (IAOS) — http://isi.cbs.nl/

4. Міжнародний інститут статистики (ISI) — http://isi.cbs.nl/

5. Організація економічної співпраці та розвитку (OESD) http://www.oecd.org/

6. Статистичний офіс Європейської співдружності — http://europa.eu.int/

Офіційні сайти науково-дослідних інститутів і центрів, пошукових систем:

1. База українського законодавства в Інтернет – www.lawukraine.com

2. Інститут глобальних стратегій – www.igls.com.ua

3. Інститут економічних досліджень і політичних консультацій – www.ier.kiev.ua

Офіційні сайти наукових і електронних бібліотек в Україні:

1. Електронна бібліотека – www.lib.com.ua

2. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського – www.nbuv.gov.ua

3. Національна парламентська бібліотека – www.alpha.rada.kiev.ua–

Фахові сайти:

1. www.job.kiev.ua

2. www.rabotaplus.com.ua

3. www.ajob.com.ua

4. www.jobaza.com.ua

5. www.careers.com.ua

6. www.job.bigmir.net

7. www.jobs.com.ua

8. www.works.com.ua

9. www.rabota.mk.ua

10. www.rabota.com.ua

11. www.job-center.com.ua

12. www.pautina.net

13. www.job.virtual.kharkov.ua

**Розподіл балів, які отримують студенти**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Поточне тестування та самостійна робота | Екзамен  | Сума |
| Змістовий модуль №1 | Змістовий модуль № 2 | ІНДЗ |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т7 | Т8 | Т9 | Т10 | Т11 | Т12 | Т13 |  |  |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 40 | 100 |