



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ТА БІЗНЕСУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан

_____ доц. А.В. Стасишин
(підпис)

“ ____ ” _____ 2023 р.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг

курс)

(назва навчальної дисципліни)

галузь знань: 05 “Соціальні та поведінкові науки”
(шифр та найменування галузі знань)

спеціальність: 051 “Економіка”
(код та найменування спеціальності)

спеціалізація: Інформаційні технології в бізнесі
(найменування спеціалізації)

освітній ступінь: бакалавр
(бакалавр/магістр)

Програма навчальної дисципліни “HR-менеджер і рекрутер в ІТ – компанії (тренінг курс)” для студентів, які навчаються за галуззю знань 05 “Соціальні та поведінкові науки” спеціальністю 051 “Економіка” спеціалізацією “Інформаційні технології в бізнесі” освітнього ступеня бакалавр.

“ ___ ” _____ 2023 року – 10 с.

Розробник: Борщук І.В., доцент кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики, к.е.н., доцент.

Розглянуто та ухвалено на засіданні кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики

Протокол №6 від “17” січня 2023 р.

Завідувач кафедри _____
(підпис)

Шевчук І.Б.
(прізвище, ініціали)

Розглянуто та ухвалено Вченою радою факультету управління фінансами та бізнесу

Протокол № _____ від “ ___ ” _____ 2023 р.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Розвиток ІТ-сфери та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації ІТ-спеціалістів, їх уміння і бажання продуктивно працювати, тому питання управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України, скорочення диспропорції в попиті і пропозиції висококваліфікованих фахівців, зупинка їх можливого відтоку за кордон. Окрім того, самим компаніям, щоб займати лідируючі позиції на ринку, залучати й утримати висококваліфікованих і талановитих фахівців, потрібна особлива політика щодо роботи з персоналом.

Відповідно до цього, в ІТ-компаній виникає активна необхідність пошуку нових механізмів, інструментів управління персоналом для забезпечення його ефективної роботи, для професійного розвитку та утримування талановитих спеціалістів. У зв'язку із цим у компаніях такого типу доволі специфічний HR менеджмент.

Все це є основою того, що поглиблене вивчення дисципліни “HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії ” є необхідністю сьогодення, особливо для контингенту фахівців з інформаційних технологій для бізнесу.

Предмет навчальної дисципліни

Предметом дисципліни “HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії” є вивчення основних механізмів та інструментів HR менеджменту та рекрутерства в ІТ-компаніях.

Мета навчальної дисципліни

Мета вивчення дисципліни “HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії ” – формування системи знань та навичок в області HR менеджменту та рекрутерства в ІТ-компанія, набуття основників навиків пошуку висококваліфікованих фахівців в ІТ сфері.

Основні завдання

- **Основні завдання** дисципліни “HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії ” є: надання знань щодо застосування основних механізмів та інструментів HR менеджменту та рекрутерства в ІТ-компаніях; формування у студентів навичок застосування пошукових ресерсів та інструментів X-ray, boolean search, google search, а також інших джерел

пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній, працюючи на платформах пошуку кандидатів для ІТ компаній, здійснювати оцінку та супровід кандидата під час проходження співбесід, орієнтуватися в мовах програмування та основи методології розробки програмного забезпечення: Agile, Waterfall, Scrum, Extreme Programming, Rapid Application Development Methodology, Spiral;

Місце навчальної дисципліни в структурно-логічній схемі

Дисципліна “ HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії ” взаємопов’язана з такою дисципліною як «Інформаційні системи в HR-менеджменті».

Вимоги до знань і умінь

При вивченні дисципліни “ HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії” *здобувачі вищої освіти набувають такі компетентності (здатність):*

ЗК1 – Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

ЗК2 – Здатність зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК4 – Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК8 – Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК9 – Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.

ЗК11 – Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК12 – Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК13 – Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

СК1 – Здатність виявляти знання та розуміння проблем предметної області, основ функціонування сучасної економіки на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях.

СК2 – Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.

СК4 – Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і

явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.

СК8 – Здатність аналізувати та розв’язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.

СК10 – Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

СК13 – Здатність проводити економічний аналіз функціонування та розвитку суб’єктів господарювання, оцінку їх конкурентоспроможності.

СК14 – Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

СК15 – Здатність використовувати пакети прикладних програм для аналізу та прогнозування соціально-економічних явищ, а також моделювання бізнес-процесів і результатів діяльності економічних об’єктів.

Програмні результати навчання:

ПР11 – Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

ПР18 – Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.

ПР25 – Розуміти структуру, основні принципи діяльності та бізнес-процеси суб’єктів ІТ-індустрії.

ПР27 – Володіти навичками розробки, використання та супроводу баз даних, програмних продуктів та web-аплікацій для організації економічної діяльності в мережі Інтернет та інформатизації всіх сфер життєдіяльності суспільства.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає досягнення такого кваліфікаційного рівня підготовки студента, за якого він повинен:

а) знати

- основні вимоги до знань і умінь HR-менеджера та ІТ-рекрутера;
- основні обов’язки, вимоги та компетенції ІТ рекрутера
- орієнтуватися в мовах програмування та знати різницю між

ними;

- джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній ;
- поняття веб програмування
- основи розробки front-end і back-end;
- основи методології розробки програмного забезпечення: Agile, Waterfall, Scrum, Extreme Programming, Rapid Application Development Methodology, Spiral;
- поняття та види CRM систем;
- види, типи та принципи комунікацій;

б) уміти

- працювати на платформах для розміщення резюме ІТ кандидатів;
- здійснювати оцінку кандидатів;
- надавати рекомендації щодо структури CV та резюме кандидата
- використовувати пошукові ресурси та інструменти X-ray, boolean search, google search;
- розробляти власну EVP, внутрішній і зовнішній бренд роботодавця: дослідження, KPIs або аналіз ефективності;
- використовувати CRM систем для пошуку нових кандидатів;
- формувати команди в залежності від поставлених керівництвом цілей
- здійснювати супровід кандидата під час проходження співбесід та інтерв'ю.

Опанування навчальною дисципліною повинно забезпечувати необхідний рівень сформованості вмінь:

Назва рівня сформованості вмінь	Зміст критерію рівня сформованості вмінь
1. Репродуктивний	Вміння відтворювати знання, передбачені даною програмою
2. Алгоритмічний	Вміння використовувати знання в практичній діяльності при розв'язуванні типових ситуацій
3. Творчий	Здійснювати евристичний пошук і використовувати знання для розв'язання нестандартних завдань та проблемних ситуацій

Навчальна програма складена на 4 **кредити**.

Форми контролю – проміжний модульний контроль, залік.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Номер Теми	Назва теми
Тема 1.	Рекрутер в ІТ: ролі, вимоги, можливості
Тема 2.	HR в ІТ: основні компетенції
Тема 3.	Резюме (CV): правила написання
Тема 4.	Технології та ІТ сленг
Тема 5.	HR процеси. Онбординг
Тема 6.	Пошукові ресерси та інструменти
Тема 7.	ФОП в ІТ
Тема 8.	EVP та CRM система
Тема 9.	Принципи бізнес комунікації в ІТ.

3. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМА 1. Рекрутер в ІТ: ролі, вимоги, можливості

Поняття ІТ рекрутингу. Основні обов'язки, вимоги та компетенції ІТ рекрутера. Зарплатна вишка. Можливості розвитку.

ТЕМА 2. HR в ІТ: основні компетенції

Ролі в HR. Основні компетенції та вимоги до HR в ІТ компанії. Фінансові можливості в HR. Кар'єрний ріст. Побудова ефективних команд

ТЕМА 3. Резюме (CV): правила написання

Різниця між CV та резюме. Структура резюме. Про що не треба писати в резюме. Яким повинне бути резюме. Перелік ефективних платформ для розміщення резюме. Лайфхаки ☺.

ТЕМА 4. Технології та ІТ сленг.

Мови програмування та різниця між ними. Front End. Back End. QA / QC. Embedded. Бази даних SQL і NoSQL. Методології розробки програмного забезпечення: Agile, Waterfall, Scrum, Extreme Programming, Rapid Application Development Methodology, Spiral.

ТЕМА 5. HR процеси. Онбординг.

Поняття Онбордингу. Алгоритм здійснення онбордингу. Процес оцінки кандидатів. Процес навчання та розвитку.

ТЕМА 6. Пошукові ресурси та інструменти

X-ray, boolean search, google search. Пошукові ресурси та інструменти. Безкоштовні онлайн інструменти, (gdrive). Time planning, календарі. Допоміжні інструменти для пошуку кандидатів.

ТЕМА 7. ФОП в ІТ

Відкриття ФОП. Аудит стану справ. Консультування. Ведення звітності. Створення платежів.

ТЕМА 8. EVP та CRM система

EVP (Employer Value Proposition) - ціннісна пропозиція компанії як роботодавця: значення для бізнесу. HR як носій культури компанії. EVP чи Employer Brand – різниця. Приклади EVP: властивості, якими вони повинні володіти. Як розробити власну EVP. Внутрішній і зовнішній бренд роботодавця: дослідження, які активності найбільш ефективні, KPIs або аналіз ефективності.

Поняття та види CRM систем. Використання CRM систем для пошуку нових кандидатів

ТЕМА 9. Принципи бізнес комунікації в ІТ.

Ефективна комунікація: визначення, компетенції, сучасні тенденції. Види та типи комунікацій. Надання зворотнього зв'язку. Стадії формування команд. Принципи комунікації за Д. Карнегі. Принципи бізнес комунікації в ІТ.

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна:

1. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина перша / Л.М. Залюбінська, М.Л. Скорик – Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2016. – 252 с.
2. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: підручник, частина друга / Л.М. Залюбінська, М.Л. Скорик – Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2017. – 410 с
3. Дяків О.П., Острроверхов В.М. HRM : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
4. Менеджмент персоналу: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Ю.І. Палеха ; Міністерство освіти і науки України. - Київ : Ліра-К, 2016. - 336 с.
5. HRM. Практикум : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Ю.Є. Петруня, С.П. Коляда, Н.С. Ковтун ; Міністерство освіти і науки України, Університет митної справи та фінансів. - Дніпропетровськ : [Університет митної справи та фінансів], 2016. - 211 с.
6. Оцінка і розвиток персоналу в ІТ-компанії [Електронний ресурс]. – Режим доступ: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504>.
7. Портрет українського ІТ-HR рекрутера [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dou.ua/forums/topic/11323/>.
8. Професія Рекрутер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/career/view/5/>.
9. В Україні зростає потреба в ІТ-фахівцях [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unian.ua/politics/828118-v-ukrajini-zrostaє-potreba-v-it-fahivtsyah.html>.
10. Словник поведінкових компетенцій www.hivreforminaction.org

Додаткова:

1. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута –

Електронні текстові дані (1 файл: 2,9Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с.

2. Гавриш О.А. Технології управління персоналом.: монографія / О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич,Н.В.Семенченко – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.

3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

4. Орлова, О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство – Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2017. – Вип. 11. – С. 117–120.

5. INTERNET САЙТИ

1. <https://dou.ua/>
2. <https://www.linkedin>
3. <http://hrliga>