



**КАФЕДРА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
БІЗНЕС-АНАЛІТИКИ**

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.

РОБОЧА
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)

форма навчання: денна
(денна, заочна)

ЛЬВІВ 2023

Робоча 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” освітньою програмою “Інформаційні технології в бізнесі” освітнього ступеня бакалавр.

“ 17” січня 2023 р. – с.

Розробник: Шевчук І.Б., зав. кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики, д.е.н., професор.

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.

ЗМІСТ

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА	4
2. ОПИС ПРЕДМЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	7
3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	7
4. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	8
5. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	10
6. ГРАФІК РОЗПОДІЛУ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ ЗА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ	14
7. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ	15
7.1. Календарно-тематичний план лекційних занять	15
7.2. Календарно-тематичний план лабораторних занять, заліків по модулях, контрольних робіт	18
7.3. Графік консультацій	19
8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	20
9. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ	23
9.1. Таблиця оцінювання (визначення рейтингу) навчальної діяльності студентів	23
9.2. Система нарахування рейтингових балів та критерії оцінювання знань студентів	24
9.3. Шкала оцінювання успішності студентів за результатами підсумкового контролю	25
10. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	26
11. МЕТОДИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ	27
12. РЕСУРСИ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ	30
13. ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ	32

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-трудова 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 ресерси 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 вміння	Зміст критерію рівня сформованості вміння
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

Програма складена на **4 кредити**.

Форми контролю – проміжний модульний контроль, залік.

2. ОПИС ПРЕДМЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “МІКРОЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ”

Характеристика навчальної дисципліни						
Шифр та найменування галузі знань: 05 „Соціальні та поведінкові науки”				Цикл дисциплін за навчальним планом: Цикл професійної та практичної підготовки		
Код та назва спеціальності: 051 „Економіка”				Освітній ступінь: Бакалавр		
Спеціалізація: „Інформаційні технології в бізнесі”						
Курс: <u>IV</u> Семестр: <u>II</u>				Методи навчання: Лекції, лабораторні заняття, самостійна робота, робота в бібліотеці, Інтернеті тощо.		
Кількість кредитів ECTS	Кількість годин	Кількість аудиторних годин	Лекції	Семінари, практичні, лабораторні	Заліки по модулях (контрольні роботи)	Самостійна робота студента (СРС)
4	120	54	18	32	–	66
Кількість тижневих годин		Кількість змістових модулів (тем)		Кількість заліків по модулях /контрольних робіт		Вид контролю
3		9		1		ПМК, залік

3. 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.

4. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

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

Поняття ІТ рекрутингу. Основні обов'язки, вимоги та компетенції ІТ рекрутера. Зарплатна вилка. 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.

5. 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., Островерхов 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 доступу: <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. Середа; 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>

6. ГРАФІК РОЗПОДІЛУ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ ЗА ОСВІТНЬОЮ ПРОГРАМОЮ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ

№ розділу, теми (змістові модулі)	Назва розділу, теми (змістового модуля)	Кількість годин за ОПП			Розподіл аудиторних годин		
		всього	у тому числі		лекції	лабораторні	заліки по модулях, контрольні (контрольні роботи)
			аудиторні	СРС/ІР			
1	2	3	4	5	6	7	8
ЗАЛКОВИЙ МОДУЛЬ № 1							
Тема 1.	Рекрутер в ІТ: ролі, вимоги, можливості	20	6	14/-	2	4	-
Тема 2.	HR в ІТ: основні компетенції	20	6	14/-	2	4	-
Тема 3.	Резюме (CV): правила написання	20	6	14/-	2	4	-
Тема 4.	Технології та ІТ сленг	20	6	14/-	2	4	-
Тема 5.	HR процеси. Онбординг	20	6	12/-	2	2	2
Тема 6.	Пошукові ресерси та інструменти	20	6	14/-	2	4	
Тема 7.	ФОП в ІТ	20	6	14/-	2	4	
Тема 8.	EVP та CRM система	20	6	14/-	2	4	
Тема 9.	Принципи бізнес комунікації в ІТ	10	6	4/-	2	4	
Разом годин		120	54	66	18	36	2

7. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ

7.1. Календарно-тематичний план лекційних занять

№ заняття	Тема та короткий зміст заняття	Кількість годин
1	2	3
ЗАЛКОВИЙ МОДУЛЬ № 1		
	<p>ТЕМА 1. Рекрутер в ІТ: ролі, вимоги, можливості Поняття ІТ рекрутингу. Основні обов'язки, вимоги та компетенції ІТ рекрутера. Зарплатна вилка. Можливості розвитку.</p>	2
	<p>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</p>	2
	<p>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 ☺.</p>	2
	<p>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.</p>	2
	<p>ТЕМА 5. HR процеси. Онбординг. Поняття Онбордингу. Алгоритм здійснення онбордингу. Процес оцінки кандидатів. Процес навчання та розвитку</p>	2
	<p>ТЕМА 6. Пошукові ресерси та інструменти X-ray, boolean search, google search. Пошукові ресурси та інструменти. Безкоштовні онлайн інструменти, (gdrive). Time planning, календарі. Допоміжні інструменти для пошуку кандидатів.</p>	2

1	2	3
	ТЕМА 7. ФОП в ІТ Відкриття ФОП. Аудит стану справ. Консультування. Ведення звітності. Створення платежів.	2
	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	2
	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.	2
Разом годин		18

7.2. Календарно-тематичний план лабораторних занять, заліків по модулях, контрольних робіт

№ заняття	Тема лабораторного заняття. Контрольні роботи (заліки по модулях)	Кількість годин
1	2	3
ЗАЛІКОВИЙ МОДУЛЬ № 1		
	ТЕМА 1. Рекрутер в ІТ: ролі, вимоги, можливості	4

	Лабораторна робота № 1. Опис власних нетехнічних характеристик згідно словника поведінкових компетенцій з позиції ІТ рекрутера	4
	Тема 2: HR в ІТ: основні компетенції	4
	Лабораторна робота № 2. Аналіз компанії (з наданого переліку), що працюють на ринку ІТ	4
	ТЕМА 3. Резюме (CV): правила написання	4
	Лабораторна робота № 3. Написання власного резюме	2
	Лабораторна робота № 4. Відбір претендів на певну посаду за поданими ними CV (резюме)	2
	ТЕМА 4. Технології та ІТ сленг.	4
	Лабораторна робота № 5. Мови програмування. Front End. Back End	4
	ТЕМА 5. HR процеси. Онбординг.	4
	Лабораторна робота № 6. Алгоритм здійснення онбордингу	4
	ТЕМА 6. Пошукові ресерси та інструменти	4
	Лабораторна робота № 7. Використання X-ray, boolean search, google search для пошуку кандидатів	4
	ТЕМА 7. ФОП в ІТ	4
	Лабораторна робота № 8. Порядок ведення та подання звітності ФОП в ІТ.	4
	ТЕМА 8. EVP та CRM система	4
	Лабораторна робота № 9. Розроблення власного EVP	2
	Лабораторна робота № 10. Використання CRM систем для пошуку нових кандидатів	2

	ТЕМА 9. Принципи бізнес комунікації в ІТ.	2
	Лабораторна робота № 11.Формування команди в ІТ компанії	2
	Разом лабораторних занять	30
	Разом контрольні роботи, заліки по модулях (ЗМ)	2
	Разом годин	32

7.3. Графік консультацій

№ з/п	Назва розділу, теми, зміст консультації	К-ть годин
1.	Консультація до тем 1-5	2
2.	Консультації по виконанню лабораторних робіт	3
3.	Консультація по організації та виконанню самостійної роботи студентів	0,5
4.	Передекзаменаційна консультація	2
	Разом годин	7,5

8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ВИНОСЯТЬСЯ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

1. Поняття ІТ рекрутингу.
2. Основні обов'язки ІТ рекрутера.
3. Перелік компетентностей ІТ рекрутера.
4. Можливості розвитку ІТ рекрутера.
5. Ролі в HR.
6. Основні компетенції та вимоги до HR в ІТ компанії.
7. Фінансові можливості в HR.
8. Побудова ефективних команд
9. Різниця між CV та резюме.
10. Структура резюме.
11. Яким повинне бути резюме.

12. Особливості написання резюме в ІТ сфері.
13. Перелік ефективних платформ для розміщення резюме.
14. Мови програмування та різниця між ними.
15. Front End.
16. Back End.
17. Поняття QA / QC.
18. Бази даних SQL і NoSQL.
19. Методології розробки програмного забезпечення: Agile, Waterfall, Scrum, Extreme Programming,
20. Rapid Application Development Methodology, Spiral.
21. Поняття Онбордингу.
22. Алгоритм здійснення онбордингу.
23. Процес оцінки кандидатів.
24. Процес навчання та розвитку ІТ рекруте рів.
25. Використання пошукових інструментів X-ray.
26. Використання boolean search при підборі кандидатів.
27. Використання google search.
28. Пошукові ресурси та інструменти.
29. Безкоштовні онлайн інструменти, (gdrive).
30. Time planning, календарі.
31. Допоміжні інструменти для пошуку кандидатів.
32. Порядок відкриття ФОП в ІТ.
33. Аудит стану справ в ІТ компанії.
34. Консультування ФОП в ІТ.
35. Ведення звітності.
36. Порядок здійснення платежів.
37. EVP (Employer Value Proposition) - ціннісна пропозиція компанії як роботодавця: значення для бізнесу.
38. HR як носій культури компанії.
39. EVP чи Employer Brand – різниця.
40. Приклади EVP: властивості, якими вони повинні володіти.
41. Розроблення власного EVP.
42. Внутрішній і зовнішній бренд роботодавця.
43. KPIs або аналіз ефективності.
44. Поняття та види CRM систем.
45. Використання CRM систем для пошуку нових кандидатів
46. Ефективна комунікація: визначення, компетенції, сучасні

- тенденції.
47. Види та типи комунікацій.
 48. Надання зворотнього зв'язку.
 49. Стадії формування команд.
 50. Принципи комунікації за Д. Карнегі.
 51. Принципи бізнес комунікації в ІТ.

9. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Оцінювання навчальної діяльності студентів здійснюється відповідно до «Положення про контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів Львівського національного університету імені Івана Франка» від 01.03.2013 р. із змінами, затвердженими наказом ректора від 01.07.2015 р. № О-96, за 100-бальною системою (за шкалою ECTS та національною шкалою).

Система контролю знань студентів з навчальної дисципліни «HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії» складається з:

- поточного контролю;
- підсумкового контролю у вигляді заліку.

Бали студентам нараховуються за:

- зроблені завдання на лабораторних заняттях;
- виконання контрольної роботи;
- самостійної роботи;
- залік.

Оцінювання рівня знань студентів на лабораторних заняттях проводиться за 5-ти бальною шкалою (від 1 до 5 балів).

Порядок вивчення та оцінювання дисципліни доводиться до відома студентів протягом семестру.

9.1. Таблиця оцінювання (визначення рейтингу) навчальної діяльності студентів

Поточний та модульний контроль Заліковий модуль № 1		СР	ІНДЗ	РАЗОМ – 100 балів
Лабораторні роботи	КМР			
40	40	10	10	

9.2. Система нарахування рейтингових балів та критерії оцінювання знань студентів
Система нарахування рейтингових балів та критерії оцінювання знань студентів

№ з/п	Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів
1. Бали поточної успішності за участь у лабораторних заняттях			
Критерії оцінювання		5 балів	
	лабораторна робота виконана у зазначений термін, у повному обсязі, без помилок	5	
	лабораторна робота виконана у зазначений термін, у повному обсязі, але є незначні помилки	4	
	лабораторна робота виконана у неповному обсязі, або (та) з порушенням терміну її виконання, або (та) при наявності значних помилок	3	
	виконання пропущеної без поважних причин лабораторної роботи або повторне виконання незарахованої лабораторної роботи	2	
	лабораторна робота не виконана або не зарахована	0-1	
2. Самостійна робота студентів (СРС)			
Критерії оцінювання		10 балів	
	завдання зроблене повністю та здане вчасно, якісно оформлено звіт	10	
	завдання зроблене, але є незначні помилки в процесі побудови коду програми або неналежно оформлений звіт;	8	
	завдання зроблене, але є незначні помилки в процесі побудови коду програми та немає звіту;	6	
	завдання зроблене, але є суттєві помилки в процесі побудови коду програми та немає звіту;	4	
	завдання не виконане або тільки розпочато процес побудови коду програми.	0-2	
3. Залік по модулю, контрольна робота			
Критерії оцінювання		40 балів	
	Встановлено 3 рівні складності завдань.		
	1. Перший рівень (завдання 1) – завдання із вибором відповіді – тестові завдання. Завдання з вибором відповіді на	6*2=12	

теоретичне питання вважається виконаним правильно, якщо в картці тестування записана правильна відповідь.	
2. Другий рівень (завдання 2) – завдання з короткою відповіддю. Завдання з короткою відповіддю вважається виконаним правильно, якщо студент дав вірні визначення, посилання, тлумачення, короткі коментарі.	4*3=12
3. Третій рівень (завдання 3) – завдання із вибором відповіді – тестові завдання практичної направленості. Завдання з вибором відповіді на практичне питання вважається виконаним правильно, якщо в картці тестування записана правильна відповідь.	4*4=16
4. Індивідуальна робота студента (ІНДЗ)	
Критерії оцінювання	10 балів
завдання виконане у зазначений термін, у повному обсязі і без помилок	10
завдання виконане у зазначений термін, у повному обсязі, але є незначні помилки	8
завдання виконане у неповному обсязі, або (та) з порушенням терміну виконання, або (та) при наявності значних помилок	6
завдання виконане із суттєвими помилками	4
завдання не виконане або тільки розпочато процес побудови коду програми.	0-2

Підсумкова оцінка за результатами поточного контролю освітньої діяльності студентів за семестр розраховується з урахуванням балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою.

Максимальна кількість балів за результатами:

- поточного контролю – 60;
- заліку – 40.

Максимальна кількість балів за результатами всіх видів контролю становить 100.

9.3. Шкала оцінювання успішності студентів за результатами підсумкового контролю

Оцінка в балах	Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною системою
----------------	-----------------------	------------	---------------------------------

90-100	A	Відмінно (EXCELENT) – відмінне виконання з незначною кількістю неточностей	Відмінно	5
81-89	B	Дуже добре (VERI GOOD) – вище середніх стандартів, але з деякими неточностями	Дуже добре	4
71-80	C	Добре (GOOD) – в цілому змістовна і правильна робота з певною кількістю значних неточностей	Добре	
61-70	D	Задовільно (SATISFACTORY) – непогано, але зі значною кількістю недоліків	Задовільно	3
51-60	E	Достатньо (SUFFICIENT) – виконання відповідає мінімальним критеріям	Достатньо	
21-50	FX	Незадовільно (FAIL) – необхідна ще певна додаткова робота для успішного складання екзамену	Незадовільно	2
0-20	F	Незадовільно (FAIL) – необхідна серйозна подальша робота, обов'язковий повторний курс	Незадовільно (з повторним вивченням)	

Студенти, що отримали сумарний бал в межах від 21 до 50 за національною шкалою, отримують оцінку FX за шкалою ECTS та скеровуються на повторне складання екзамену.

10. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчально-методичне та наукове забезпечення кредитно-модульної системи організації навчального процесу з навчальної дисципліни “ HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії ” включає:

- стандарти освіти (Освітньо-професійна програма);
- навчальні та робочі навчальні плани;
- силабус навчальної дисципліни;
- програму навчальної дисципліни;
- робочу програму навчальної дисципліни;
- навчально-методичні матеріали для проведення лекцій;
- плани лабораторних робіт та методичні матеріали з їх проведення;
- завдання для самостійної роботи студента і методичні рекомендації щодо їх виконання з навчальної дисципліни;

- завдання для індивідуальної роботи студента (індивідуальні навчально-дослідні завдання) і методичні рекомендації щодо їх виконання з навчальної дисципліни;
- засоби діагностики знань та умінь студентів (збірники тестових завдань);
- завдання для підсумкового модульного контролю;
- методичні, мультимедійні, опорні матеріали для лекційних, лабораторних занять;
- рекомендована література на поточний навчальний рік.

11. МЕТОДИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

Проблемні лекції направлені на розвиток логічного мислення студентів. Коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами. При читанні лекцій студентам даються питання для самостійного обмірковування. Студенти здійснюють коментарі самостійно або за участю викладача.

Робота в малих групах дає змогу структурувати лабораторні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду спілкування.

Мозкові атаки – метод розв’язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити якомога більшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію

Кейс-метод – розгляд, аналіз конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань тощо.

Банки візуального супроводження – сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності:

- Навчально-методичні матеріали з вивчення навчальної дисципліни.
- Інтерактивні посібники, підручники.
- Періодичні видання.
- Лабораторний практикум.

Використання навчальних технологій для активізації процесу навчання з дисципліни

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

Проблемні лекції	<u>Проблемні питання:</u> 1. Перелік компетентностей ІТ рекрутера. 2. Можливості розвитку ІТ рекрутера.
Мозкові атаки	Мозкова атака пов'язана із визначенням основних компетентностей ІТ рекрутера
ТЕМА 2. HR в ІТ: основні компетенції	
Проблемні лекції	<u>Проблемні питання:</u> 1. Основні компетенції та вимоги до HR в ІТ компанії. 2. Фінансові можливості в HR.
Презентації	Побудова ефективних команд
ТЕМА 3. Резюме (CV): правила написання	
Проблемні лекції	1. Різниця між CV та резюме. 2. Структура резюме. Лайфхаки ☺
Мозкові атаки	Перелік ефективних платформ для розміщення резюме.
ТЕМА 4. Технології та ІТ сленг.	
Презентації	Бази даних SQL і NoSQL
Проблемні лекції	<u>Проблемні питання:</u> 1. Мови програмування та різниця між ними. 2. Front End. Back End. QA / QC. Embedded.
ТЕМА 5. HR процеси. Онбординг.	
Презентації	Алгоритм здійснення онбордингу.
Проблемні лекції	<u>Проблемні питання:</u> 1. Поняття Онбордингу. 2. Процес оцінки кандидатів.
ТЕМА 6. Пошукові ресерси та інструменти	
Проблемні лекції	X-ray, boolean search, google search. Допоміжні інструменти для пошуку кандидатів.
ТЕМА 7. ФОП в ІТ	
Проблемні лекції	
Мозкові атаки	

ТЕМА 8. EVP та CRM система	
Проблемні лекції	<p>1. Приклади EVP: властивості, якими вони повинні володіти.</p> <p>2. Розробка власного EVP.</p>
Кейс-метод	Поняття та види CRM систем. Використання CRM систем для пошуку нових кандидатів
ТЕМА 9. Принципи бізнес комунікації в ІТ.	
Проблемні лекції	<p>Проблемні питання:</p> <p>Принципи комунікації за Д. Карнегі. Принципи бізнес комунікації в ІТ.</p>
Презентації	Стадії формування команд.

12. РЕСУРСИ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Ресурси мережі Інтернет	Ресурси мережі Факультету з навчальної дисципліни
https://e-learning.lnu.edu.ua/course/view.php?id=5412	<ul style="list-style-type: none"> – Навчальна програма з навчальної дисципліни „HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії " – Робоча програма з навчальної дисципліни „HR-менеджер і рекрутер в ІТ - компанії " – Підручники – Методичні рекомендації з виконання самостійної роботи (СПС) – Засоби діагностики знань студентів з навчальної дисципліни – Практикум для проведення лабораторних занять дисципліни

13. ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ

№ з/п	Зміни і доповнення до робочої програми (розділ, тема, зміст змін і доповнень)	Навчальний рік	Підпис завідувача кафедри
1	2	3	4