



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Львівський національний університет імені Івана Франка**  
**Факультет управління фінансами та бізнесу**  
**Кафедра цифрової економіки та бізнес-аналітики**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

На засіданні кафедри цифрової економіки та  
бізнес-аналітики  
факультету управління фінансами та бізнесу  
Львівського національного університету імені  
Івана Франка  
(протокол № 1 від 27 серпня 2025 р.)

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Ірина ШЕВЧУК

**СИЛАБУС**

**з навчальної дисципліни**  
**«HR-менеджер і рекрутер в IT-компанії (тренінг-курс)»,**  
**що викладається в межах ОПП**  
**«Інформаційні технології в бізнесі»**  
**першого (бакалаврського) рівня вищої освіти для здобувачів зі**  
**спеціальності 051 «Економіка»**

**Львів 2025 р.**

<b>Назва дисципліни</b>	<b>HR-МЕНЕДЖЕР І РЕКРУТЕР В ІТ-КОМПАНІЇ (ТРЕНІНГ-КУРС)</b>
<b>Адреса викладання дисципліни</b>	м. Львів, вул. Коперника, 3
<b>Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна</b>	Факультет управління фінансами та бізнесу Кафедра цифрової економіки та бізнес-аналітики
<b>Галузь знань, шифр та назва спеціальності</b>	05 «Соціальні та поведінкові науки» 051 «Економіка» «Інформаційні технології в бізнесі»
<b>Викладачі дисципліни</b>	Боршук Ірина Володимирівна – к.е.н., доцент, доцент кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики
<b>Контактна інформація викладачів</b>	<a href="mailto:iryna.borshchuk@lnu.edu.ua">iryna.borshchuk@lnu.edu.ua</a> Місце знаходження: м. Львів, вул. Коперника, 3; кім. 508 (кафедра цифрової економіки та бізнес-аналітики)
<b>Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються</b>	Консультації відбуваються у день проведення лекцій/лабораторних занять, а також за попередньою домовленістю. Можливі он-лайн консультації через платформу Microsoft Teams.
<b>Сторінка курсу</b>	<a href="https://financial.lnu.edu.ua/navchannia_mahistr_tsyfrova-ekonomika">https://financial.lnu.edu.ua/navchannia_mahistr_tsyfrova-ekonomika</a> Платформа MOODLE: <a href="http://e-learning.lnu.edu.ua/login/index.php">http://e-learning.lnu.edu.ua/login/index.php</a>
<b>Інформація про дисципліну</b>	Дисципліна «HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг-курс)» є вибірковою навчальною дисципліною циклу професійної та практичної підготовки зі спеціальності зі спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Інформаційні технології в бізнесі», яка викладається в VIII семестрі в обсязі 4 кредити (за Європейською кредитно-трансферною системою ECTS).
<b>Коротка анотація дисципліни</b>	Навчальна дисципліна «HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг-курс)» спрямована на формування у здобувачів базових професійних знань і практичних компетентностей у сфері HR-менеджменту та рекрутингу в ІТ-компаніях. У межах курсу розглядаються функціональні ролі HR-менеджера і рекрутера, особливості організації процесу підбору технічних фахівців, стандарти підготовки та оцінювання резюме кандидатів, основи технологічного контексту ІТ-бізнесу, а також ключові HR-процеси адаптації, розвитку та утримання персоналу. Значна увага приділяється використанню цифрових інструментів пошуку кандидатів, аналітиці рекрутингових процесів і правовим аспектам співпраці в ІТ-секторі. Окремий змістовий блок курсу охоплює формування Employer Value Proposition (EVP), застосування CRM-систем у рекрутингу та розвиток навичок професійної бізнес-комунікації в ІТ-середовищі.
<b>Мета та цілі дисципліни</b>	<b>Мета дисципліни</b> формування у здобувачів вищої освіти системних знань і практичних навичок у сфері HR-менеджменту та рекрутингу в ІТ-компаніях, розвиток компетентностей з організації процесу підбору персоналу, управління адаптацією та комунікацією, а також використання цифрових інструментів у HR-процесах в умовах цифрової економіки. <b>Цілі дисципліни:</b> - сформувати розуміння ролей і функцій HR-менеджера та рекрутера в ІТ-компанії;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ознайомити з повним циклом рекрутингу технічних спеціалістів та методами оцінювання кандидатів;</li> <li>- розвинути навички аналізу резюме, професійних профілів і відповідності кандидатів вимогам вакансії;</li> <li>- забезпечити базове розуміння технологічного середовища ІТ-бізнесу та структури ІТ-команд;</li> <li>- сформувані практичні навички організації процесів онбордингу та адаптації персоналу;</li> <li>- ознайомити з цифровими інструментами пошуку, ATS та CRM-системами у рекрутингу;</li> <li>- розкрити правові аспекти співпраці в ІТ-секторі та особливості моделі ФОП;</li> <li>- розвинути навички професійної бізнес-комунікації в ІТ-середовищі.</li> </ul>
<p><b>Література для вивчення дисципліни</b></p>	<p><b>Основна:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.</li> <li>2. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.</li> <li>3. HR-менеджмент: конспект лекцій: 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.</li> <li>4. Бей Г.В. Трансформація HR -технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління, №2 (34). 2019. С. 93-101.</li> <li>5. Челядінова Н.Г., Куделя В.І. HR-менеджмент і цифровізація у сучасній організації Інфраструктура ринку. 2022. №69. С. 125-129.</li> <li>6. В Україні зростає потреба в ІТ-фахівцях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <a href="http://www.unian.ua/politics/828118-v-ukrajini-zrostaє-potreba-v-it-fahivtsyah.html">http://www.unian.ua/politics/828118-v-ukrajini-zrostaє-potreba-v-it-fahivtsyah.html</a></li> <li>7. Портрет українського ІТ-HR рекрутера [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <a href="https://dou.ua/forums/topic/11323/">https://dou.ua/forums/topic/11323/</a>.</li> <li>8. Професія Рекрутер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <a href="http://www.jobs.ua/career/view/5/">http://www.jobs.ua/career/view/5/</a>.</li> <li>9. Словник поведінкових компетенцій <a href="http://www.hivreforminaction.org">www.hivreforminaction.org</a></li> <li>10. Bersin J. What is Talent Management? 2020. January 26. URL: <a href="https://joshbersin.com/2007/07/what-is-talent-management/">https://joshbersin.com/2007/07/what-is-talent-management/</a></li> </ol> <p><b>Додаткова:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>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</li> <li>3. Дяків О.П., Островерхов В.М. HRM : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ. 2018. 288 с.</li> </ol>

	<p>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.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Винничук Р. О. Таланти як особлива категорія працівників організації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 246–250.</p> <p><b>Інтернет-джерела:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://dou.ua/">https://dou.ua/</a></li> <li>2. <a href="https://www.linkedin">https://www.linkedin</a></li> <li>3. <a href="http://hrliga">http://hrliga</a></li> </ol>
<b>Обсяг курсу</b>	<p>Загальний обсяг (денна форма навчання): 120 год. (4 кредити ЄКТС).  Аудиторна робота – 54 год., з них:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• лекції – 18 год.;</li> <li>• лабораторні заняття – 36 год.</li> </ul> <p>Самостійна робота – 66 год.</p>
<b>Очікувані результати навчання</b>	<p>Вивчення навчальної дисципліни «HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг-курс)» передбачає досягнення такого кваліфікаційного рівня підготовки студента, за якого він повинен:</p> <p><b>а) знати</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сутність, функції та роль HR-менеджера і рекрутера в ІТ-компанії;</li> <li>- етапи повного циклу рекрутингу технічних спеціалістів;</li> <li>- основні вимоги до підготовки та оцінювання резюме кандидатів в ІТ;</li> <li>- базову структуру ІТ-команди, технологічні напрями та професійну термінологію;</li> <li>- основні HR-процеси в ІТ-компанії, зокрема адаптацію та онбординг персоналу;</li> <li>- цифрові інструменти пошуку кандидатів, принципи роботи ATS та CRM-систем;</li> <li>- організаційно-правові форми співпраці в ІТ-секторі та особливості моделі ФОП;</li> <li>- принципи професійної бізнес-комунікації в ІТ-середовищі.</li> </ul> <p><b>б) уміти</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналізувати потреби компанії у персоналі та формувати профіль вакансії;</li> <li>- здійснювати пошук кандидатів із використанням сучасних цифрових інструментів;</li> <li>- оцінювати резюме та професійні профілі кандидатів відповідно до вимог вакансії;</li> <li>- будувати карту процесу рекрутингу та визначати показники його ефективності;</li> <li>- розробляти базову програму онбордингу нового працівника;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- використовувати елементи EVP для формування привабливості роботодавця;</li> <li>- порівнювати моделі співпраці в ІТ та оцінювати їхні переваги й ризики.</li> <li>- застосовувати принципи ділової комунікації у професійній діяльності.</li> </ul>
<b>Ключові слова</b>	HR-менеджмент, рекрутинг в ІТ, технічний найм, повний цикл підбору, ІТ-спеціалісти, резюме (CV), LinkedIn, Boolean search, ATS-системи, CRM у рекрутингу, онбординг, адаптація персоналу, performance management, performance review, Employer Value Proposition (EVP), бренд роботодавця, candidate experience, ФОП в ІТ, бізнес-комунікація в ІТ, цифрові інструменти HR, HR-аналітика.
<b>Формат курсу</b>	Очний
<b>Теми</b>	Див. СХЕМУ КУРСУ
<b>Підсумковий контроль, форма</b>	Залік
<b>Пререквізити/ кореквізити</b>	Для успішного опанування навчальної дисципліни «HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг-курс)» здобувачі повинні мати базову підготовку, сформовану під час вивчення таких освітніх компонентів, як «Вступ до фаху», «Технології Інтернет», «ІТ-право», «Алгоритмізація та програмування», «Об'єктно-орієнтоване програмування». Зазначені дисципліни забезпечують формування теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для у сфері HR-менеджменту та рекрутингу в ІТ-компаніях.
<b>Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу</b>	<p>У межах дисципліни «HR-менеджер і рекрутер в ІТ-компанії (тренінг-курс)» застосовується поєднання традиційних, інтерактивних та практично-орієнтованих методів навчання, спрямованих на формування у здобувачів системного мислення, креативності та практичних навичок:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Лекційні заняття</i> (лекції з презентаціями: лекції-візуалізації, пояснювально-ілюстративний метод, кейс-методи; лекції-дискусії; методи аналізу та синтезу, спрямовані на формування теоретичного підґрунтя курсу);</li> <li>• <i>Лабораторні заняття</i> (виконання завдань лабораторних робіт за комп'ютером та їх захист);</li> <li>• <i>Кейс-стаді</i> (орієнтовані на аналіз реальних ситуацій і прийняття управлінських рішень);</li> <li>• <i>Самостійна робота</i> (опрацювання навчально-методичної, наукової літератури з тем ОК та виконання завдань самостійної роботи).</li> </ul> <p>Застосування такого підходу забезпечує формування професійних знань і практичних компетентностей у сфері HR-менеджменту та рекрутингу в ІТ-компаніях.</p>
<b>Необхідне обладнання</b>	У межах вивчення дисципліни використовуватимуться персональні комп'ютери або ноутбуки з доступом до мережі Інтернет; мультимедійне обладнання для проведення лекцій і презентацій (проектор, екран, інтерактивна дошка); засоби комунікації та управління освітнім процесом (Moodle, Microsoft Teams, Microsoft Forms, Word, Excel), а також онлайн-сервіси для спільної роботи та виконання навчальних завдань; офісні програмні пакети для обробки даних та підготовки аналітичних матеріалів (Microsoft Excel / Google Sheets); програмні засоби для аналізу, моделювання та візуалізації ринкових даних (Power BI); доступ до відкритих статистичних та аналітичних баз даних

	(державна статистика, міжнародні економічні бази даних); електронні навчальні матеріали, методичні рекомендації та онлайн-освітні платформи, онлайн-сервіси опитувань і тестування.																
<p><b>Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)</b></p>	<p>Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Бали нараховуються за наступним співвідношенням:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• лабораторні роботи: 40% семестрової оцінки; максимальна кількість балів – 40;</li> <li>• самостійна робота: 20% семестрової оцінки; максимальна кількість балів – 20;</li> <li>• активність у дискусіях / кейс-обговореннях: 10% семестрової оцінки; максимальна кількість балів – 10;</li> <li>• контрольна робота: 30% семестрової оцінки; максимальна кількість балів – 30.</li> </ul> <p>Підсумкова максимальна кількість балів – 100.</p> <p><b>Політика щодо дедлайнів та перескладання:</b> Здобувачі зобов'язані дотримуватись термінів визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених ОК.</p> <p><b>Академічна доброчесність:</b> Дотримання академічної доброчесності є обов'язковою вимогою освітнього процесу та передбачає самостійне виконання здобувачами вищої освіти всіх видів навчальних завдань, обов'язкове посилання на використані джерела та надання достовірної інформації про результати власної роботи відповідно до Положення про академічну доброчесність ЛНУ імені Івана Франка (<a href="http://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/06/reg_academic_virtue.pdf">http://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/06/reg_academic_virtue.pdf</a>). Виявлення ознак академічної недоброчесності в роботах здобувача вищої освіти є підставою для їх незарахування викладачем незалежно від масштабів запозичень або обману.</p> <p><b>Відвідання занять:</b> всі здобувачі мають відвідувати лекційні/практичні заняття.</p> <p><b>Література:</b> здобувачі заохочуються до використання додаткових джерел літератури, яких немає у рекомендованих.</p> <p><b>Політика виставлення балів:</b> враховуються бали, набрані зі всіх видів передбачених робіт. При цьому обов'язковою є присутність на заняттях та активність здобувача під час занять; недопустимість пропусків; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття, якщо це не пов'язано з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін. Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p> <p style="text-align: center;"><b>Критерії оцінювання знань за видами робіт</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">№ з/п</th> <th style="width: 75%;">Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів</th> <th style="width: 10%;">Бали рейтингу</th> <th style="width: 10%;">Максимальна кількість балів</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>1. Бали поточної успішності за участь у практичних заняттях</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Кожна лабораторна робота оцінюється за критеріями коректності виконання, аналітичної глибини, якості структури та обґрунтованості висновків.</td> </tr> </tbody> </table>	№ з/п	Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів	1	2	3	4	<b>1. Бали поточної успішності за участь у практичних заняттях</b>				Кожна лабораторна робота оцінюється за критеріями коректності виконання, аналітичної глибини, якості структури та обґрунтованості висновків.			
№ з/п	Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів														
1	2	3	4														
<b>1. Бали поточної успішності за участь у практичних заняттях</b>																	
Кожна лабораторна робота оцінюється за критеріями коректності виконання, аналітичної глибини, якості структури та обґрунтованості висновків.																	

<b>Критерії оцінювання</b>		<b>5 балів</b>
Лабораторна робота виконана повністю та самостійно в зазначені терміни, розрахунки точні, здійснено ґрунтовний аналіз отриманих результатів, зроблено логічні та аргументовані висновки, робота оформлена відповідно до вимог, здобувач демонструє глибоке розуміння матеріалу та впевнено відповідає на запитання.		<b>5</b>
Лабораторна робота виконана в повному обсязі, але містить незначні неточності у розрахунках або інтерпретації результатів, аналіз і висновки загалом правильні, але недостатньо деталізовані, оформлення здебільшого відповідає вимогам, відповіді на запитання коректні, проте не завжди аргументовані.		<b>4</b>
Лабораторна робота виконана частково або з помітними помилками у розрахунках, аналіз результатів поверхневий, висновки узагальнені або формальні, наявні недоліки в оформленні, здобувач орієнтується в темі на базовому рівні.		<b>3</b>
Лабораторна робота виконана фрагментарно, з суттєвими методичними помилками, відсутній належний аналіз та обґрунтовані висновки, вимоги до оформлення не дотримані, здобувач демонструє низький рівень розуміння теми.		<b>2</b>
Лабораторна робота виконана формально або з помилками, з порушенням термінів, відсутні розрахунки, аналіз і висновки, здобувач не може пояснити зміст виконаної роботи.		<b>1</b>
Лабораторна робота не подана або подана з порушенням академічної доброчесності.		<b>0</b>
<b>2. Активність у дискусіях / кейс-обговореннях</b>		
Активність студента у дискусіях та кейс-обговореннях оцінюється на кожному лабораторному занятті шляхом поточного спостереження. Підсумковий бал (максимум 10) виставляється наприкінці семестру на основі накопичених результатів участі студента в обговореннях, дискусіях та аналізі кейсів та групової роботи.		
Студент систематично бере участь в обговореннях. Висловлює змістовні, аргументовані думки. Демонструє критичне мислення, ставить запитання, коментує позиції інших. Активно долучається до аналізу кейсів та групової роботи.		<b>9-10</b>
Регулярна участь у дискусіях. Висловлювання переважно змістовні, але не завжди глибокі. Бере участь у колективному аналізі, але без лідерської ролі.		<b>7-8</b>
Участь епізодична. Висловлювання здебільшого короткі або описові. Активність проявляється переважно за запитом викладача.		<b>5-6</b>
Рідко бере участь в обговореннях. Висловлювання формальні або поверхові. Пасивна позиція в груповій роботі.		<b>3-4</b>
Майже не бере участі в дискусіях. Реакція лише на пряме звернення викладача.		<b>1-2</b>
Повна відсутність активності протягом семестру.		<b>0</b>
<b>3. Самостійна робота студентів (СРС)</b>		
<b>Критерії оцінювання</b>		<b>20 балів</b>
<b>Теоретична частина та робота з науковими джерелами</b>		<b>5</b>
- 5 балів – тема розкрита повно, логічно й системно; коректно використано економічні категорії та підходи; залучено актуальні наукові джерела (у т.ч. іноземні), оформлено коректні посилання		
- 4 бали – тема розкрита достатньо повно; використано наукові джерела, допущено незначні неточності		
- 3 бали – подано основні теоретичні положення з використанням обмеженої кількості джерел		
- 2 бали – мінімальний теоретичний опис, поодинокі посилання		
- 1 бал – слабе розуміння теми, відсутня робота з джерелами		

	- 0 балів – теоретична частина відсутня або не відповідає темі			
	<b>Проведення аналітичного дослідження / кейс-аналізу (0–7 балів):</b> 7 балів – проведено повноцінний аналіз даних / кейсу; застосовано відповідні методи та цифрові інструменти; сформульовано обґрунтовані висновки 6 балів – аналіз виконано повністю, але інтерпретація результатів обмежена 5 балів – здійснено базовий аналіз з використанням окремих методів 4 бали – описовий аналіз без глибокого обґрунтування 3 бали – фрагментарний аналіз, мінімальні розрахунки 2 бали – формальний аналіз без висновків 1 бал – фрагментарний або формальний аналіз 0 балів – аналітична частина відсутня	7		
	<b>Застосування методів та цифрових інструментів аналізу (0–2 бали):</b> 2 бали – застосовано відповідні методи аналізу, цифрові інструменти (таблиці, графіки, показники) 1 бал – використано базові методи без належного обґрунтування 0 балів – методи не застосовувалися	2		
	<b>Формулювання висновків (0–2 бали):</b> 2 бали – логічні, обґрунтовані висновки, що відповідають меті роботи 1 бал – загальні висновки без аналітичної глибини 0 балів – висновки відсутні або не відповідають змісту	2		
	<b>Оформлення роботи та дотримання академічної доброчесності (0–2 бали):</b> 2 бали – робота структурована, оформлена відповідно до вимог, відсутні ознаки плагіату 1 бал – незначні порушення оформлення 0 балів – значні порушення вимог або академічної доброчесності	2		
	<b>Обсяг та якість викладу матеріалу</b> - 1 бал – обсяг відповідає вимогам (8–12 сторінок), матеріал викладено чітко, логічно, без надмірного «водянистого» тексту, структура відповідає темам курсу. - 0 балів – обсяг суттєво менший або більший за вимоги, текст фрагментарний, непослідовний або перевантажений, не відповідає логіці тем курсу.	1		
	<b>Вчасність подання роботи</b> - 1 бал – робота подана у встановлений термін або з незначним запізненням (до 24 годин). - 0 балів – робота подана із запізненням понад встановлений термін.	1		
<b>4. Контрольна робота</b>				
<b>Критерії оцінювання</b>		<b>30 балів</b>		
Завдання із вибором відповіді – тестові завдання. Контрольна робота складається з 30 тестових запитань одиничного вибору, кожна правильна відповідь на яке оцінюється в 1 бал.		<b>30*1=30</b>		
<b>Таблиця оцінювання (визначення рейтингу) навчальної діяльності студентів</b>				
<b>Поточний контроль</b>				<b>РАЗОМ – 100 балів</b>
Практичні заняття	Активність у дискусіях / кейс-обговореннях	СР	Контрольна робота	
40	10	20	30	

**Шкала оцінювання успішності студентів за результатами підсумкового контролю**

Оцінка ECTS	Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою		
		Екзамен, диференційований залік	Залік	
A	90-100	5	Відмінно	Зараховано
B	81-89	4	Дуже добре	
C	71-80		Добре	
D	61-70	3	Задовільно	
E	51-60		Достатньо	
FX	21-50	2	Незадовільно	Не зараховано
F	0-20		Незадовільно (з повторним вивченням)	Не зараховано (з повторним вивченням)

**Питання до підсумкового контролю**

1. Сутність та еволюція ролі HR-менеджера в IT-компанії
2. Функціональні відмінності між HR-менеджером та рекрутером
3. Основні компетентності HR-фахівця в IT-середовищі
4. Hard skills та soft skills рекрутера в IT-компанії
5. Вплив цифрової трансформації на діяльність HR-підрозділу
6. Кар'єрні траєкторії HR-фахівців в IT-індустрії
7. Роль HR у формуванні конкурентних переваг IT-компанії
8. Повний цикл рекрутингу в IT-компанії
9. Формування профілю вакансії та визначення вимог до кандидата
10. Методи пошуку та первинного відбору кандидатів
11. Технічне інтерв'ю та взаємодія рекрутера з hiring manager
12. Методи оцінювання професійних та поведінкових компетентностей
13. Особливості рекрутингу в умовах віддаленої роботи
14. Метрики ефективності процесу підбору персоналу
15. Структура сучасного CV в IT-сфері
16. Особливості підготовки технічного резюме
17. Формування професійного профілю в LinkedIn
18. Портфоліо як інструмент демонстрації компетентностей
19. Типові помилки у підготовці резюме
20. Критерії оцінювання CV рекрутером
21. Роль персонального бренду кандидата в IT
22. Основні напрями діяльності IT-компаній
23. Типові ролі та спеціалізації в IT-проектах
24. Поняття технологічного стеку та його значення
25. Класифікація IT-продуктів та сервісів
26. Базова термінологія та IT-сленг у професійному середовищі
27. Взаємодія технічних і нетехнічних фахівців у проєкті
28. Тенденції розвитку IT-індустрії
29. Система HR-процесів в IT-компанії
30. Модель онбордингу нового працівника
31. Етапи адаптації персоналу в IT-середовищі
32. Інструменти оцінювання результатів випробувального періоду

	<p>33. Performance review та система оцінювання результативності</p> <p>34. Формування програм розвитку та навчання персоналу</p> <p>35. Роль HR у підтримці залученості працівників</p> <p>36. Онлайн-платформи пошуку кандидатів в IT</p> <p>37. Використання LinkedIn для рекрутингу</p> <p>38. Boolean search як інструмент професійного пошуку</p> <p>39. Applicant Tracking Systems у роботі рекрутера</p> <p>40. Автоматизація процесів рекрутингу</p> <p>41. Використання аналітики даних у підборі персоналу</p> <p>42. Цифрова безпека та етика роботи з персональними даними</p> <p>43. Організаційно-правові форми співпраці в IT-секторі</p> <p>44. Особливості діяльності ФОП в IT</p> <p>45. Податкові аспекти роботи ФОП 3 групи</p> <p>46. Гіг-контракти та їх правове регулювання</p> <p>47. Трудові договори в IT-компаніях</p> <p>48. Ризики та переваги різних моделей співпраці</p> <p>49. Роль HR у супроводі контрактних відносин</p> <p>50. Сутність та структура Employer Value Proposition</p> <p>51. Формування бренду роботодавця в IT</p> <p>52. Candidate experience як елемент HR-стратегії</p> <p>53. Використання CRM-систем у рекрутингу</p> <p>54. Інтеграція CRM з HR- та рекрутинговими процесами</p> <p>55. Принципи ділової комунікації в IT-середовищі</p>
<p><b>Неформальна та інформальна освіта</b></p>	<p>Здобувачі мають право на визнання (перезарахування) результатів навчання, набутих у неформальній та інформальній освіті відповідно до «Порядку визнання у Львівському національному університеті імені Івана Франка результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті (нова редакція)»</p> <p><a href="https://education-quality.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/Nova-redaktsiia-polozhennia-pro-neformalnu-ta-informalnu-osvitu.pdf">https://education-quality.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/Nova-redaktsiia-polozhennia-pro-neformalnu-ta-informalnu-osvitu.pdf</a></p> <p>Шляхи здобуття знань у неформальній освіті: онлайн-курси на платформах Prometheus, Coursera, EdEra, Genesis та ін.; різноманітні тренінги, семінари й вебінари, літні / зимові школи тощо. При цьому, знання та навички, що формуються під час їх проходження, повинні мати зв'язок з очікуваними навчальними результатами даної дисципліни.</p> <p>Можливе перезарахування:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- тем/теми змістових модулів, які співвідносні за змістовим наповненням до знань, отриманих шляхом неформальної освіти; якщо отримані в неформальній освіті знання поглиблюють і розширюють тему / теми змістових модулів;</li> <li>- тем / теми лабораторних занять, які співвідносні за змістовим наповненням до знань, отриманих шляхом неформальної освіти; якщо отримані в неформальній освіті знання поглиблюють і розширюють тему / теми лабораторних занять;</li> <li>- Для визнання й перезарахування знань, отриманих у неформальній освіті, студенту слід представити сертифікат, що підтверджує здобуття знань у неформальній освіті.</li> </ul>
<p><b>Опитування</b></p>	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.</p>

## Схема курсу

9

Тиждень	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття), год.	Література. Ресурси в інтернеті	Завдання
1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 1. Роль HR-менеджера та рекрутера в IT-компанії: функції, компетентності та кар'єрні можливості</b></p> <p>Сутність та еволюція ролі HR-менеджера в IT-компанії. Функціональні відмінності між HR-менеджером та рекрутером. Основні компетентності HR-фахівця в IT-середовищі. Hard skills та soft skills рекрутера в IT-компанії. Вплив цифрової трансформації на діяльність HR-підрозділу. Кар'єрні траєкторії HR-фахівців в IT-індустрії. Роль HR у формуванні конкурентних переваг IT-компанії</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1-10]. Дод. [2,3, 4]. Інт. [1].	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 1. Роль HR-менеджера та рекрутера в IT-компанії: функції, компетентності та кар'єрні можливості</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 1.</i> Аналіз ролей та компетентностей HR і рекрутера в IT-компанії</p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 1)</b></p> <p>Порівняльний аналіз моделей HR-функції в продуктивних та аутсорсингових IT-компаніях. Вплив організаційної структури IT-компанії на розподіл HR-ролей. Розробка матриці компетентностей HR-фахівця в IT. Аналіз викликів професії HR в умовах глобальної конкуренції за таланти.</p>	Лабораторне заняття, 2 год., СРС 8 год.	Осн. [1-10]. Дод. [2,3, 4]. Інт. [1].	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 1. Роль HR-менеджера та рекрутера в ІТ-компанії: функції, компетентності та кар'єрні можливості</b>  <i>Лабораторна робота № 1.</i> Аналіз ролей та компетентностей HR і рекрутера в ІТ-компанії  <i>Кейс:</i> Перевантаження HR-функції в продуктивій ІТ-компанії</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проаналізувати причини перевантаження HR-функції;</li> <li>- визначити, які ролі необхідно розмежувати;</li> <li>- запропонувати нову HR-структуру;</li> <li>- обґрунтувати управлінське рішення</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.,	Осн. [1-10]. Дод. [2,3, 4]. Інт. [1].	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 2. Процес рекрутингу в ІТ: етапи, методи оцінювання кандидатів та специфіка технічного найму</b>  Повний цикл рекрутингу в ІТ-компанії. Формування профілю вакансії та визначення вимог до кандидата. Методи пошуку та первинного відбору кандидатів. Технічне інтерв'ю та взаємодія рекрутера з hiring manager. Методи оцінювання професійних та поведінкових компетентностей. Особливості рекрутингу в умовах віддаленої роботи. Метрики ефективності процесу підбору персоналу.</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1-6,10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 2. Процес рекрутингу в ІТ: етапи, методи оцінювання кандидатів та специфіка технічного найму</b>  <i>Лабораторна робота № 2.</i> Побудова карти процесу рекрутингу в ІТ-компанії</p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 2)</b>  Розробка карти процесу закриття технічної вакансії. Аналіз типових причин відмов кандидатів від оферу. Побудова системи КРІ для оцінювання ефективності рекрутингу. Порівняння внутрішнього та зовнішнього рекрутингу в ІТ.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1-6,10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
	<p><b>ТЕМА 2. Процес рекрутингу в ІТ: етапи, методи оцінювання кандидатів та специфіка технічного найму</b>  <i>Лабораторна робота № 2. Побудова карти процесу рекрутингу в ІТ-компанії</i>  <i>Кейс: Невдала спроба закриття технічної вакансії</i>  Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проаналізувати можливі причини низької конверсії</li> <li>• Визначити проблемні етапи рекрутингу</li> <li>• Розробити КРІ для контролю ефективності процесу</li> <li>• Запропонувати заходи оптимізації</li> </ul>		Осн. [1-6,10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	
За розкладом	<p><b>ТЕМА 3. Резюме (CV) та професійний профіль кандидата в ІТ: стандарти підготовки та оцінювання</b>  Структура сучасного CV в ІТ-сфері. Особливості підготовки технічного резюме. Формування професійного профілю в LinkedIn. Портфоліо як інструмент демонстрації компетентностей. Типові помилки у підготовці резюме. Критерії оцінювання CV рекрутером. Роль персонального бренду кандидата в ІТ.</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1-3,5-9]. Дод. [2-6]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 3. Резюме (CV) та професійний профіль кандидата в ІТ: стандарти підготовки та оцінювання</b>  <i>Лабораторна робота № 3. Експертний аналіз CV та LinkedIn-профілю ІТ-кандидата</i></p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 3)</b>  Проведення експертного аудиту реального CV ІТ-кандидата. Аналіз відповідності резюме вимогам конкретної вакансії. Розробка рекомендацій щодо покращення LinkedIn-профілю. Дослідження впливу структури CV на рішення рекрутера</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1-3,5-9]. Дод. [2-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 3. Резюме (CV) та професійний профіль кандидата в ІТ: стандарти підготовки та оцінювання</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 3. Експертний аналіз CV та LinkedIn-профілю ІТ-кандидата</i></p> <p><i>Кейс. Нерелевантне CV кандидата</i></p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Провести експертний аналіз CV</li> <li>• Визначити слабкі місця</li> <li>• Сформулювати рекомендації для кандидата</li> <li>• Розробити шаблон ефективного технічного CV</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1-3,5-9]. Дод. [2-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 4. Технологічний контекст ІТ-бізнесу: базові технології, спеціалізації та професійний ІТ-сленг</b></p> <p>Основні напрями діяльності ІТ-компаній. Типові ролі та спеціалізації в ІТ-проектах. Поняття технологічного стеку та його значення. Класифікація ІТ-продуктів та сервісів. Базова термінологія та ІТ-сленг у професійному середовищі. Взаємодія технічних і нетехнічних фахівців у проєкті. Тенденції розвитку ІТ-індустрії.</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1,4,5]. Дод. [1-4]. Інт. [1]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 4. Технологічний контекст ІТ-бізнесу: базові технології, спеціалізації та професійний ІТ-сленг</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 4. Аналіз структури ІТ-команди та технологічного стеку</i></p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 4)</b></p> <p>Аналіз структури команди ІТ-проєкту та ролей її учасників. Дослідження відмінностей між front-end, back-end та full-stack спеціалізаціями. Порівняння моделей розробки продукту (Agile, Scrum, Waterfall). Аналіз впливу нових технологій на зміну вимог до персоналу.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 9 год.	Осн. [1,4,5]. Дод. [1-4]. Інт. [1]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 4. Технологічний контекст ІТ-бізнесу: базові технології, спеціалізації та професійний ІТ-сленг</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 4.</i> Аналіз структури ІТ-команди та технологічного стеку</p> <p><i>Кейс.</i> Непорозуміння між рекрутером і технічною командою</p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проаналізувати помилки в розумінні ролей</li> <li>• Визначити мінімальний набір технічних знань для рекрутера</li> <li>• Розробити короткий глосарій термінів</li> <li>• Запропонувати формат взаємодії з технічним відділом</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.	Осн. [1,4,5]. Дод. [1-4]. Інт. [1]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 5. HR-процеси в ІТ-компанії: адаптація, онбординг та розвиток персоналу</b></p> <p>Система HR-процесів в ІТ-компанії. Модель онбордингу нового працівника. Етапи адаптації персоналу в ІТ-середовищі. Інструменти оцінювання результатів випробувального періоду. Performance review та система оцінювання результативності</p> <p>Формування програм розвитку та навчання персоналу. Роль HR у підтримці залученості працівників.</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1-10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 5. HR-процеси в ІТ-компанії: адаптація, онбординг та розвиток персоналу</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 5.</i> Розробка програми онбордингу нового працівника</p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 5)</b></p> <p>Розробка програми адаптації нового працівника в ІТ-компанії. Аналіз факторів, що впливають на успішність випробувального періоду. Побудова моделі розвитку talent pool в ІТ. Оцінювання ефективності системи performance management.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 9 год.	Осн. [1-10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу


1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 5. HR-процеси в IT-компанії: адаптація, онбординг та розвиток персоналу</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 5.</i> Розробка програми онбордингу нового працівника</p> <p><i>Кейс.</i> Провал адаптації нового працівника</p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проаналізувати помилки в процесі онбордингу</li> <li>• Визначити ключові елементи ефективної адаптації</li> <li>• Розробити програму онбордингу на 90 днів</li> <li>• Запропонувати індикатори успішності адаптації</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.	Осн. [1-10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 5. HR-процеси в IT-компанії: адаптація, онбординг та розвиток персоналу</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 5.</i> Розробка програми онбордингу нового працівника</p> <p><i>Кейс.</i> Провал адаптації нового працівника</p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проаналізувати помилки в процесі онбордингу</li> <li>• Визначити ключові елементи ефективної адаптації</li> <li>• Розробити програму онбордингу на 90 днів</li> <li>• Запропонувати індикатори успішності адаптації</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.	Осн. [1-10]. Дод. [1-6]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 6. Пошукові ресурси та цифрові інструменти рекрутера в IT</b></p> <p>Онлайн-платформи пошуку кандидатів в IT. Використання LinkedIn для рекрутингу. Boolean search як інструмент професійного пошуку. Applicant Tracking Systems (ATS) у роботі рекрутера. Автоматизація процесів рекрутингу. Використання аналітики даних у підборі персоналу. Цифрова безпека та етика роботи з персональними даними</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1,4]. Дод. [1,4]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 6. Пошукові ресурси та цифрові інструменти рекрутера в ІТ</b></p> <p>Онлайн-платформи пошуку кандидатів в ІТ. Використання LinkedIn для рекрутингу. Boolean search як інструмент професійного пошуку. Applicant Tracking Systems (ATS) у роботі рекрутера. Автоматизація процесів рекрутингу. Використання аналітики даних у підборі персоналу. Цифрова безпека та етика роботи з персональними даними</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1,4]. Дод. [1,4]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 6. Пошукові ресурси та цифрові інструменти рекрутера в ІТ</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 6.</i> Використання цифрових інструментів пошуку кандидатів</p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 6)</b></p> <p>Порівняльний аналіз сучасних платформ пошуку ІТ-спеціалістів. Розробка прикладів Boolean-запитів для різних технічних позицій. Аналіз можливостей ATS-систем для автоматизації рекрутингу. Оцінювання ризиків використання відкритих даних у процесі підбору.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1,4]. Дод. [1,4]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 6. Пошукові ресурси та цифрові інструменти рекрутера в ІТ</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 6.</i> Використання цифрових інструментів пошуку кандидатів</p> <p><i>Кейс.</i> Неефективне використання LinkedIn</p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проаналізувати причини низької конверсії</li> <li>• Розробити персоналізований шаблон повідомлення</li> <li>• Запропонувати приклади Boolean-запитів</li> <li>• Визначити метрики ефективності пошуку</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.	Осн. [1,4]. Дод. [1,4]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>ТЕМА 7. Організаційно-правові аспекти роботи в ІТ: ФОП, контракти та моделі співпраці</b></p> <p>Організаційно-правові форми співпраці в ІТ-секторі. Особливості діяльності ФОП в ІТ. Податкові аспекти роботи ФОП 3 групи. Гіг-контракти та їх правове регулювання. Трудові договори в ІТ-компаніях. Ризики та переваги різних моделей співпраці. Роль HR у супроводі контрактних відносин.</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1,2] Дод. [1,2]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 7. Організаційно-правові аспекти роботи в ІТ: ФОП, контракти та моделі співпраці</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 7. Порівняльний аналіз моделей співпраці в ІТ (ФОП vs трудовий договір)</i></p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 7)</b></p> <p>Порівняльний аналіз співпраці через ФОП та трудового договору. Розрахунок податкового навантаження для ІТ-спеціаліста-ФОП. Аналіз ризиків перекваліфікації цивільно-правових відносин у трудові. Дослідження впливу правової форми співпраці на мотивацію персоналу.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1,2] Дод. [1,2]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу
За розкладом	<p><b>ТЕМА 7. Організаційно-правові аспекти роботи в ІТ: ФОП, контракти та моделі співпраці</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 7. Порівняльний аналіз моделей співпраці в ІТ (ФОП vs трудовий договір)</i></p> <p><i>Кейс. Вибір форми співпраці</i></p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Порівняти обидві моделі співпраці</li> <li>• Розрахувати податкове навантаження</li> <li>• Визначити юридичні ризики для компанії</li> <li>• Обґрунтувати рекомендацію для HR</li> </ul>	Лабораторне заняття, 2 год.	Осн. [1,2] Дод. [1,2]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу

1	2	3	4	5
За розкладом	<p><b>Тема 8. Employer Value Proposition (EVP), CRM та бізнес-комунікація в ІТ-компанії</b></p> <p>Сутність та структура Employer Value Proposition. Формування бренду роботодавця в ІТ. Candidate experience як елемент HR-стратегії. Використання CRM-систем у рекрутингу. Інтеграція CRM з HR- та рекрутинговими процесами. Принципи ділової комунікації в ІТ-середовищі. Особливості міжкультурної комунікації в міжнародних ІТ-компаніях</p>	Лекція 2 год.	Осн. [1,7,10]. Дод. [1-5]. Інт. [1-3]	Опрацювати лекційний матеріал, виконати завдання для самоконтролю та підготуватися до лабораторного заняття
За розкладом	<p><b>ТЕМА 8. Employer Value Proposition (EVP), CRM та бізнес-комунікація в ІТ-компанії</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 8. Формування EVP та аналіз CRM у рекрутингу</i></p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 8)</b></p> <p>Розробка структури EVP для ІТ-компанії. Аналіз факторів формування бренду роботодавця. Моделювання шляху кандидата (candidate journey map). Аналіз типових комунікаційних помилок у взаємодії з кандидатами.</p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1,7,10]. Дод. [1-5]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу, тестові завдання
За розкладом	<p><b>ТЕМА 8. Employer Value Proposition (EVP), CRM та бізнес-комунікація в ІТ-компанії</b></p> <p><i>Лабораторна робота № 8. Формування EVP та аналіз CRM у рекрутингу</i></p> <p><b>Контрольна робота</b></p> <p><b>Самостійна робота (підзавдання до теми 8)</b></p>	Лабораторне заняття, 2 год. СРС 8 год.	Осн. [1,7,10]. Дод. [1-5]. Інт. [1-3]	Обговорити проблемні питання, виконати лабораторну роботу, тестові завдання

Викладач



Ірина БОРЩУК