МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)
_____
Микола АФАНАСЬЄВ

Рекрутинг

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань	***05 "Соціальні та поведінкові науки"***
Спеціальність	***051 "Економіка"***
Освітній рівень	***перший (бакалаврський)***
Освітня програма	***Управління персоналом та економіка праці***

Статус дисципліни	***вибіркова***
Мова викладання, навчання та оцінювання	***українська***

Завідувач кафедри
економіки та соціальних наук *Галина НАЗАРОВА*

Харків
2020

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри *економіки та соціальних наук*
Протокол № 1 від 26.08.2020 р.

Розробник:
Писаревська Ганна Іллівна, к.е.н., доц. кафедри економіки та соціальних наук.

Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

Анотація навчальної дисципліни

Актуальність рекрутинга обумовлена тим, що управління формуванням якісної системи надання послуг з пошуку та підбору кваліфікованого персоналу є найважливішим засобом підвищення ефективності виробництва. У таких умовах важливості набуває вміння керівників за допомогою рекрутингових агенцій наймати найбільш кваліфікованих та талановитих працівників відповідно до потреб сучасних умов розвитку бізнесу підприємства та приймати науково обґрунтовані, оптимальні рішення. Вивчення дисципліни дає можливість студентові набути досвіду: дослідження теорії і світового досвіду рекрутингу; самостійно використовувати ці знання в пошуку та підборі персоналу різних категорій, професій, посад, а також розробляти та обґрунтовувати науково-практичні рекомендації щодо удосконалення процесу рекрутингу.

Навчальна дисципліна "Рекрутинг" належить до вибіркових навчальних дисциплін професійного циклу.

Мета навчальної дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад та набуття практичних навичок організації процесу рекрутинга, які є необхідними для вільного володіння практикою формування знань і навичок щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників для організації.

Характеристика навчальної дисципліни

Курс	**3**
Семестр	**6**
Кількість кредитів ECTS	**4**
Форма підсумкового контролю	**Залік**

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

Пререквізити	Постреквізити
Менеджмент	Ринок праці
Економіка праці та соціально-трудові відносини	Управління персоналом
Макроекономіка	Менеджмент персоналу
Організація праці	Розвиток персоналу
	Мотивування персоналу

Компетентності та результати навчання за дисципліною

Компетентності	Результати навчання
Здатність визначати основні категорії та поняття рекрутингу	Вміння визначати зміст роботи рекрутингових агенцій, класифікувати їх за різними ознаками
Здатність визначати та аналізувати об'єктиві передумови та етапи виникнення рекрутингового бізнесу в Україні	Вміння визначати процеси, що відбуваються на ринку праці, визначати перспективи розвитку рекрутингового бізнесу в Україні
Здатність визначати основні форми залучення персоналу організації та методи його оцінки	Вміння застосовувати основні форми залучення персоналу до організації, застосовувати основні методи оцінки персоналу
Здатність застосовувати основні технології рекрутинга	Вміння застосовувати методи пошуку кандидатів на вакантну посаду, використовувати основні методи відбору персоналу, організовувати співбесіду, проводити тестування з кандидатом на вакантну посаду.
Здатність визначати економічну ефективність процесу рекрутинга	Вміння визначати основні критерії процесу рекрутинга, оцінювати економічну ефективність окремих послуг та ефективність функціонування рекрутингових агенцій

Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Рекрутингові агенції на ринку праці

Тема 1. Рекрутмент: поняття, класифікація та зміст роботи

1.1. Рекрутмент як вид підприємницької діяльності, його економічне і соціальне значення.

Сутність рекрутинга (об'єкт, предмет, завдання). Економічне та соціальне значення рекрутинга на ринку праці. Елементи зовнішнього та внутрішнього середовища рекрутинга. Завдання рекрутингових агенцій. Основні фактори зростання попиту на послуги рекрутингових агенцій.

1.2. Зміст роботи рекрутингових агенцій та основні напрями її удосконалення.

Основні принципи роботи рекрутингових агенцій. Основні та супутні послуги рекрутингових агенцій. Фактори, що впливають на функціонування рекрутингових агенцій. Напрями удосконалення роботи рекрутингових агенцій.

1.3. Класифікація рекрутингових агенцій на ринку праці

Класифікація рекрутингових агенцій за ієрархією вакансій, за технологією рекрутинга, за рівнем поділу праці, за типом найму персоналу, за видом послуг, що надаються, за типом оплати наданих послуг, за структурою агенцій. Види кадрових агенцій в Україні.

Тема 2. Основні тенденції розвитку ринку праці

2.1. Ринок праці: сутність, особливості, функції, елементи та сегменти.

Поняття ринку праці. Суб'єкти ринку праці. Функції ринку праці. Елементи ринку праці. Процеси, що відбуваються на ринку праці. Інфраструктура ринку праці. Сегменти ринку праці. Гнучкість ринку праці.

2.2. Об'єктивні передумови та етапи виникнення рекрутингового бізнесу в Україні.

Характерні ознаки сучасного ринку рекрутингових послуг. Основні етапи розвитку рекрутингового бізнесу в Україні. Асоціація регіональних кадрових агенцій України: її мета та завдання.

2.3. Перспективи розвитку рекрутингових агенцій в Україні.

Основні напрями розвитку рекрутингового бізнесу в Україні. Прогноз розвитку ринку рекрутинга в Україні.

Тема 3. Класифікація послуг рекрутингових агенцій

3.1. Пошук та підбір персоналу: технології рекрутингу, хедхантингу та ексклюзивного пошуку.

Масовий рекрутинг та його основні етапи. Ексклюзивний пошук висококваліфікованого персоналу та його основні етапи. Хедхантинг або підбір вищої управлінської ланки.

3.2. Аутстаффінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється

Поняття аутстаффінгу. Технологія аутстаффінгу. Необхідність аутстаффінгу для організацій. Поняття аутплейсменту, його мета та переваги для організацій. Основні етапи роботи із звільненими працівниками.

3.3. Лізинг персоналу.

Поняття лізингу персоналу. Умови використання лізингу персоналу. Переваги та недоліки лізингу персоналу. Види лізингу персоналу. Процес лізингу персоналу.

3.4. Оцінка персоналу.

Поняття та необхідність оцінки персоналу. Методи оцінки персоналу. Ділова оцінка персоналу. Процедура асесменту.

Змістовий модуль 2. Технології рекртинга

Тема 4. Відбір персоналу

4.1. Основні етапи процесу рекрутинга та технологія роботи рекрутингових агенцій.

Основні етапи процесу рекрутинга. Технологія роботи рекрутингових агенцій. План рекрутинга.

4.2. Отримання заявки на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду від клієнта.

Основні складові замовлення на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду. Характеристика вакантної посади. Основні фактори складеного замовлення на підбір персоналу.

4.3. Пошук кандидатів на вакантну посаду.

План рекрутмента та графік виконання робіт. Методи пошуку кандидатів на вакантну посаду. Методи підбору кандидатів на вакантну посаду.

4.4. Відбір кандидатів на вакантну посаду.

Методи відбору потенційних кандидатів на вакантну посаду. Професіограма вакантної посади. Складання резюме. Проведення тестування кандидатів на вакантну посаду. Визначення сильних та слабких сторін кандидатів на вакантну посаду.

4.5. Співбесіда з кандидатом на вакантну посаду.

Поняття співбесіди та її структура. Підготовка кандидатів до телефонної співбесіди та інтерв'ю. Основні фази співбесіди з кандидатом на вакантну посаду. Умови успішного інтерв'ю. Кодування.

4.6. Перевірка рекомендацій з кандидатом на вакантну посаду

Мета перевірки рекомендацій з кандидатом на вакантну посаду та умови успішної перевірки рекомендацій.

4.7. Презентація кандидатів замовнику та завершення процесу рекрутингу.

Поняття та головна мета презентації кандидатів замовнику. Основні засоби презентації кандидатів замовнику. Завершення процесу рекрутингу та його складові.

Тема 5. Супутні послуги рекрутингових агенцій

5.1. Планування персоналу

Сутність та необхідність кадрового планування. Інформація та рішення в кадровому плануванні. Принципи планування персоналу. Фази кадрового планування. Методи планування забезпечення кадрових потреб. Прогнозування потреби в персоналі. Планування вивільнення персоналу в організації.

5.2. Профорієнтація та трудова адаптація персоналу.

Сутність процесу адаптації нових працівників. Управління процесом адаптації нових працівників в організації. Програма адаптації нових працівників. Оцінка рівня підготовленості нового співробітника до займає мої посади.

5.3. Оцінювання професійних та особистісних якостей персоналу організації.

Системний підхід до оцінювання персоналу. Критерії, що використовуються у системах оцінювання працівників. Методи і техніки оцінювання професійних та особистих якостей персоналу. Особливості оцінювання керівників та спеціалістів.

5.4. Консультування організацій з кадрових питань

Консультування з питання рівня заробітної плати окремої посади. Консультування з питання попиту та пропозиції на ринку праці. Консультування з питання визначення посадових обов'язків. Консультування з питання визначення вимог до особистості кандидата.

Тема 6. Ефективність процесу рекрутинга

6.1. Організація процесу рекрутинга.

Визначення та складові процесу рекрутинга. Етапи удосконалення процесу рекрутинга.

6.2. Критерії оцінки процесу рекрутинга.

Визначення основних критеріїв оцінки процесу рекрутинга. Визначення економічної ефективності окремих послуг рекрутингових агенцій.

6.3. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.

Напрями підвищення ефективності функціонування рекрутингових агенцій. Методи оцінки ефективності функціонування рекрутингових агенцій. Роль рекрутера в ефективності роботи рекрутингових агенцій.

Перелік практичних (семінарських) занять, а також питань та завдань до самостійної роботи наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Методи навчання та викладання

Серед методів навчання, спрямованих на активізацію та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти використовуються: проблемні лекції, дискусії, презентації, робота в малих групах, ділові ігри, міні-лекції, міні-тренінги, індивідуальна дослідницька робота під час виконання творчого завдання.

Порядок оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни "Рекрутинг" здійснюється за накопичувальною (100-бальною) системою оцінювання.

Оцінювання здійснюється за такими видами контролю:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту отримати залік, – 60 балів);

підсумковий/семестровий контроль, на підставі сумування оцінок за всі види контрою, які мали місце протягом семестру. Студента слід вважати атестованим, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль (а отже і залік) упродовж семестру – 60 та максимально можлива кількість балів – 100. Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою.

Поточний контроль *включає оцінювання роботи студентів під час:*

лекцій: активна робота на парі (1 бал за кожне заняття) за умови відповіді студентом на поставлені викладачем питання, які свідчать про ступінь засвоєння лекційного матеріалу. Загальна кількість балів 12.

практичних та семінарських занять:

активна робота на парі (1 бал за кожне заняття) за умови виконання студентом практичних завдань, участі студентів в обговореннях, дискусіях. Загальна кількість балів 12.

презентація, що має бути виконана в середовищі PowerPoint. Максимальна оцінка ставиться за умови наявності не менше, ніж 20 слайдів, які у повній мірі розкривають зміст її

теми, та відповідного представлення матеріалів презентації у групі. Загальна кількість презентацій – 2. Максимальна оцінка за одну презентацію – 5 балів, а за обидві – 10.

експрес-опитування, максимальна оцінка за яке складає 5 балів. Опитування кожного студента включає 5 запитань, правильна відповідь на кожне з яких оцінюється в 1 бал, неповна відповідь в 0,5 бали;

поточна контрольна робота, максимально оцінюється в 5 балів. Це тестова контрольна робота, яка виконується в ПНС і містить 25 тестів. Правильна відповідь на кожен з тестів оцінюється в 0,2 бали. Загальна кількість поточних контрольних робіт – 2. Максимальна оцінка за одну контрольну – 5 балів, а за обидві – 10;

ділова гра, участь у якій максимально оцінюється у 5 балів за умови правильного формування командами студентів особової справи отримувача соціальної допомоги. За кожну помилку оцінка знижується на 1 бал;

колоквіум. Протягом семестру студенти пишуть 2 колоквіуми. Максимальна оцінка за кожен з колоквіумів 12 балів. Максимальна кількість балів за обидва колоквіуми – 24. Перший колоквіум включає теми 1 – 3, а другий колоквіум – теми 4 – 6. Структура колоквіуму: 1) два теоретичних питання (максимальна оцінка за кожне теоретичне завдання – 2 бали); 2) практичне завдання (максимальна оцінка 6 балів); 3) два відкриті тести на доповнення (максимальна оцінка за кожен тест – 1 бал).

самостійної роботи:

творче завдання. Максимальна оцінка: 10 балів, яка може бути отримана за написання статті або есе, розміщених в ПНС.

домашні завдання. Кожне домашнє завдання оцінюється в 2 бали за умови правильного виконання та наявності відповіді. За відсутності відповіді або за наявності арифметичних помилок оцінка знижується на 0,5 бали. Кількість домашніх завдань – 6, максимальна кількість балів за усі домашні завдання становить 12.

Підсумковий контроль:

Формою підсумкового контролю є залік. Залік виставляється за сумою балів набраних за результатами поточного контролю. Загальна за результатами всіх видів контролю максимальна кількість балів за дисципліну – 100, мінімальна – 60. Залік виставляється за результатами роботи студента впродовж усього семестру. Порядок та критерії оцінювання зазначаються у технологічній карті навчальної дисципліни. Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведено в таблиці "Шкала оцінювання: національна та ЄКТС".

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Рейтинг-план навчальної дисципліни

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Max бал
1	2		3	4
Тема 1. Рекрутмент: поняття, класифікація та зміст роботи	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Міні-лекції: 1.1. Рекрутмент як вид підприємницької діяльності, його економічне і соціальне значення. 1.2. Основні фактори зростання попиту на послуги рекрутингових агенцій	Активна робота на парі	1
	Семінарське заняття	Семінарське заняття № 1 за питаннями: 1. Підходи до визначення внутрішнього та зовнішнього рекрутмента. 2.Види рекрутмента. 3. Зміст роботи рекрутингових агенцій	Активна робота на парі	1
	Лекція	Лекція за питаннями: 1.3. Зміст роботи рекрутингових агенцій та основні напрями її удосконалення.1.4. Класифікація рекрутингових агенцій на ринку праці	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне завдання на тему: «Джерела покриття додаткової потреби в персоналі»	Активна робота на парі	1
			Експрес-опитування	5
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу: 1 1. Зарубіжний досвід розвитку рекрутмента. 2. Рекрутинг як професія: особливості взаємовідносин із замовником та здобувачем. 3. Етика взаємовідносин із замовником та кандидатом. 4. Варіанти організації процесу рекрутинга: персональний та командний рекрутинг.	Перевірка домашніх завдань	2
Тема 2. Основні тенденції розвитку ринку праці	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Проблемна лекція за питаннями: 2.1. Ринок праці: сутність, особливості, функції, елементи та сегменти. 2.2. Об'єктивні передумови та етапи виникнення рекрутингового бізнесу в Україні	Активна робота на парі	1
	Семінарське заняття	Семінарське заняття № 2. Дискусія за питаннями: 1. 1. Сутність та тенденції розвитку ринку праці. 2. Проблеми ринку праці України. 3. Недержавні структури сприяння зайнятості.	Активна робота на парі	1
			Презентація	5
	Лекція	Міні-лекція: Перспективи розвитку рекрутингових агенцій в Україні.	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне заняття на тему: " Аналіз роботи українських рекрутингових агенцій "	Активна робота на парі	1
			Письмова контрольна робота	5
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до семінарського заняття: 1. Структура українського ринку рекрутингових послуг. 2.Специфіка та сучасні тенденції ринку рекрутингових послуг.	Перевірка домашніх завдань	2
Тема 3. Класифікація послуг рекрутингових агенцій	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Лекція за питаннями: 3.1. Пошук та підбір персоналу: технології рекрутингу, хедхантингу та ексклюзивного пошуку. 3.2. Аутстаффінг та аутплейсмент програма для персоналу, що звільняється	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Ділова гра "Оцінка кандидата на вакантну посаду"	Активна робота на парі	1
			Ділова гра	5
	Лекція	Лекція за питаннями: 3.3. Лізинг персоналу. 3.4. Оцінка персоналу.	Активна робота на парі	1

Продовження табл.

1	2	3	4	5
	Семінарське заняття	Семінарське заняття № 2 за питаннями: 1. . Поняття основних послуг рекрутингових агенцій та їх види. 2. Супутні послуги рекрутингових агенцій. Колоквіум 1	Активна робота на парі	1
			Колоквіум	12
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Опрацювання лекційного матеріалу: 1. 1. Податкові ризики аутстафінгу. 2. Юридичні аспекти та цінова політика лізингу персоналу. 3. Особливості застосування різних рекрутингових послуг в Україні. Підготовка до колоквіуму	Перевірка домашніх завдань	2
Тема 4. Відбір персоналу	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Лекція за питаннями: 4.1. Основні етапи процесу рекрутинга та технологія роботи рекрутингових агенцій. 4.2. Отримання заявки на пошук та відбір кандидатів на вакантну посаду від клієнта. 4.3. Пошук кандидатів на вакантну посаду.	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне заняття за темою: "Складання резюме та співбесіда при прийомі на роботу"	Активна робота на парі	1
	Лекція	Лекція за питаннями: 4.4. Відбір кандидатів на вакантну посаду. 4.5. Співбесіда з кандидатом на вакантну посаду.	Активна робота на парі	1
	Семінарське заняття	Семінарське заняття № 4. Презентації та робота в малих групах за питаннями: 1. Основні етапи та технологія роботи рекрутингових агенцій. 2. Пошук кандидата на вакантну посаду. 3. Відбір кандидатів на вакантну посаду та їх презентація замовнику.	Активна робота на парі	1
			Презентація	5
	Лекція	Лекція за питаннями: 4.6. Перевірка рекомендацій з кандидатом на вакантну посаду. 4.7. Презентація кандидатів замовнику та завершення процесу рекрутингу.	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне заняття за темою: "Розробка професіограми"	Активна робота на парі	1
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Цикл робіт з відбору персоналу. 2. Принципи вибору каналу пошуку. Креативний підхід до пошуку кандидатів. 3. Аналіз досвіду кандидата за допомогою резюме. 4. Підготовка кандидата до телефонного інтерв'ю. 5. Підготовка кандидата до першого та другого інтерв'ю. 6. Застосування тестування при оцінці кандидатів. 7. Організація прийняття рішення про вибір кандидата.	Перевірка домашніх завдань	2
Тема 5. Супутні послуги рекрутингових агенцій	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Лекція за питаннями: 5.1. Планування персоналу. 5.2. Профорієнтація та трудова адаптація персоналу.	Активна робота на парі	1
	Семінарське заняття	Практичне заняття за темою: "Оцінка ділових та особистісних якостей керівника "	Активна робота на парі	1
			Письмова контрольна робота	5
	Лекція	Проблемна лекція за питаннями: 5.3. Оцінювання професійних та особистісних якостей персоналу організації. 5.4. Консультування організацій з кадрових питань	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне заняття. Міні-тренінг з проведення проблемно-ситуаційної оцінки персоналу	Активна робота на парі	1
			Колоквіум	12

	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Опрацювання лекційного матеріалу: 1. Оперативне та стратегічне планування потреби підприємства у персоналі. 2. Організація адаптаційних процедур та підтримка кандидата на період випробувального терміну. Система наставництва. 3. Методики визначення інноваційного інтелекту та засоби формування психологічного портрету особистості. Підготовка до колоквіуму	Перевірка домашніх завдань	2
Тема 6. Ефективність процесу рекрутинга	***Аудиторна робота***			
	Лекція	Лекція за питаннями: 6.1. Організація процесу рекрутинга. 6.2. Критерії оцінки процесу рекрутинга. 6.3. Оцінка ефективності функціонування рекрутингових агенцій.	Активна робота на парі	1
	Практичне заняття	Практичне заняття на тему : "Оцінка економічної ефективності роботи рекрутингової агенції "	Активна робота на парі	1
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Опрацювання лекційного матеріалу: 1. Аудит системи підбору персоналу. Методи оцінки якості рекрутингових послуг. 2. Обґрунтування причин низької ефективності функціонування рекрутингових агентств. 3. Визначення витрат на окремі послуги рекрутингових агенцій. Підготовка творчого завдання	Творче завдання	10
			Перевірка домашніх завдань	2

Рекомендована література

Основна

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова – Москва : Генезис, 2005. – 248 с.
2. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного інтерв'ю / В. Йеттер. – Харьков : Гуманитарный центр, 2018. – 356 с.
3. Морнель П. Технология эффективного найма: новая система оценки и отбора персонала / П. Морнель. – Москва : Добрая книга, 2005. – 264 с.
4. Рекрутинг. Найм персонала : учеб. пособ. для студентов / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Под ред. Ю.Г. Одегова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. − 2. изд. − Москва : Экзамен, 2003. − 319 с.
5. Шнайдер Б. Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержании сотрудников: Пер. с англ. / Б. Шнайдер, Н. Шмитт. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 2004. – 560 с.

Додаткова

6. Валинуров И. Д. Рекрутинг на 100 % : искусство привлекать лучших / И. Д. Валинуров. – Москва : Феникс, 2014 – 128 с.
7. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. В. Иванова. – Москва : Альпина Паблишер, 2013. – 192 с.
8. Иванова С. В. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство / С. В. Иванова. – Москва : Альпина Паблишер, 2013.− 155 с.
9. Кир'янова О. В. Послуги зовнішнього рекрутингу: сучасні тенденції та проблеми / О. В. Кир'янова, Л. О. Павлова // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2015. – № 2 (10). – С. 130–136.
10. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : [монографія] / І. С. Марченко. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.
11. О'Нил. Дж. Интервью при отборе. 58 лучших вопросов из практики крупнейших

компаний мира / Дж. О'Нил. − Москва : Карьера Пресс, 2013 – 272 с.

12. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. − 2015. – № 2. – С. 296–301.

23. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227 – 232.

14. Робертс Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях / Г. Робертс. Москва : Гиппо.− 2010. – 288 с.

15. Управління персоналом в умовах економіки знань / [за ред. Л. К. Семів]. – Київ : УБС НБУ, 2011. – 406 с.

16. Шульгіна Т.С. Сучасні технології підбору персоналу / Т.С. Шульгіна, К.О. Павленко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. – 2017. – Вип. 23. – Ч. 3. – С. 30–33.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

17. Державний служба статистики України. Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/

18. Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. Режим доступу: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68.

19. Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/.

20. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Дисципліна "Рекрутинг" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=4083.