

Кафедра маркетингу

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри маркетингу

Касян С.Я.



«15» листопада 2022 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«HR-МАРКЕТИНГ»**

Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	075 «Маркетинг»
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Освітньо-професійна програма	Маркетинг
Статус	Вибіркова (фахова)
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання	8-й семестр, 15 чверть (для здобувачів 2020 року набору)
Мова викладання	українська

Викладач: к.пед.н., доцентка кафедри маркетингу Захарченко Ю.В.

Дніпро
НТУ «ДП»
2022

Робоча програма навчальної дисципліни «HR-маркетинг» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 075 «Маркетинг» четвертого року навчання. Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. маркетингу. Д .: НТУ «ДП», 2022. 16 с.

Розробниця: к.пед.н., доцентка кафедри маркетингу Захарченко Ю.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності 075 «Маркетинг» (протокол № 3 від 10.11.2022 р.).

ЗМІСТ

1. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
6.1. Шкали.....	7
6.2. Засоби та процедури	7
6.3. Критерії	8
7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	12
8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

1. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни – є формування знань про особливості HR-маркетингу та практичних навичок у застосуванні маркетингового інструментарію до управління персоналом, що має значний вплив на діяльність підприємства (установи, організації).

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні.

2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	Зміст
ДРН1	знати сутність HR-маркетингу підприємства (установи чи організації) та зміст HR-маркетингу
ДРН2	володіти знаннями щодо HR-маркетингу
ДРН3	вміти застосувати маркетингові інструменти HR-маркетингу підприємства (установи, організації)
ДРН4	вміти самостійно проводити дослідження на ринку праці
ДРН5	вміти планувати та будувати персональний бренд
ДРН6	вміти проводити оцінку та обирати напрямки розвитку персоналу

3. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Базовими дисциплінами є освітні компоненти, що вивчалися здобувачами на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти, які формують компетентності зі здатності до ініціативності, відповідальності та навичок щодо безпечної діяльності майбутнього профілю роботи.

4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Розподіл за формами навчання, години							
	денна			вечірня		заочна		
	обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	58	26	32	-	-	60	6	54
практичні	58	26	32	-	-	60	4	56
контрольні заходи	4	4	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	56	64	-	-	120	10	110

5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	58
ДРН1 ДРН2	Тема 1. Сутність HR-маркетингу 1.1. Сутність, принципи, предмет та об'єкт HR-маркетингу 1.2. Визначення потреби в персоналі 1.3. Нормативно-правове забезпечення HR-маркетингу	6
ДРН1 ДРН2	Тема 2. Формування та розвиток hard і soft skills персоналу 2.1. Компетенція та компетентність: порівняння 2.2. Формування та розвиток hard і soft skills персоналу 2.3. Постановка цілей за методикою SMART	8
ДРН1 ДРН2 ДРН4	Тема 3. Маркетингові дослідження на ринку праці 3.1. Сегментування ринку праці 3.2. Внутрішні та зовнішні джерела інформації 3.3. Напрямки та методи дослідження на ринку праці. HR-розвідка	6
ДРН1 ДРН2 ДРН4	Тема 4. Посередницька діяльність на ринку праці 4.1. Види і особливості посередницької діяльності на ринку праці 4.2. Head hunting і Executive search	6
ДРН4 ДРН5	Тема 5. Побудова персонального бренду 5.1. Імідж ділової людини 5.2. Самопрезентація	8
ДРН1 ДРН5	Тема 6. Сутність бренду роботодавця та її місце в стратегії підприємства (установи, організації) 6.1. Сутність бренду роботодавця 6.2. Етапи HR-брендингу 6.3. Сутність ціннісної пропозиції роботодавця (EVP) 6.4. Лояльність персоналу. Опитування eNPS. 6.5. Просування бренду роботодавця	8
ДРН1 ДРН4 ДРН5	Тема 7. Оцінка діяльності персоналу 7.1. Процес оцінки діяльності персоналу 7.2. Інтерв'ю за компетенціями PARLA та STARS	8
ДРН2 ДРН4 ДРН5	Тема 8. Розвиток персоналу. Управління талантами 8.1. Цикл Д. Колба як основа організації навчальної діяльності дорослої людини 8.2. Види і методи навчання персоналу 8.3. Lifelong learning 8.4. SMART-навчання 8.5. Інтегральне управління талантами (за Дж. Берсіном). Корпоративні університети.	8
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	58
ДРН1	Тема 1. Сутність HR-маркетингу	4
ДРН2 ДРН3 ДРН4	Тема 2. Формування та розвиток hard і soft skills персоналу	8
	Тема 3. Маркетингові дослідження на ринку праці	8

ДРН5 ДРН6	Тема 4. Посередницька діяльність на ринку праці	6
	Тема 5. Побудова персонального бренду	8
	Тема 6. Сутність бренду роботодавця та її місце в стратегії підприємства (установи, організації)	8
	Тема 7. Оцінка діяльності персоналу	8
	Тема 8. Розвиток персоналу. Управління талантами	8
КОНТРОЛЬНІ ЗАХОДИ		4
РАЗОМ		120

6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ТА ВИМОГИ

Оцінювання досягнень здобувачів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти», https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Regulations_on_evaluation_of_educational_results.pdf Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача за дисципліною.

6.1. Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації.

6.2. Засоби та процедури

Здобувачі вищої освіти можуть отримати підсумкову оцінку з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточного контролю та самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

Поточна успішність складається з успішності за одну контрольну роботу (максимально оцінюється у 20 балів), оцінок за роботу на практичних заняттях (оцінюється 13 занять по 5 балів, максимально здобувач може отримати 65 балів) та оцінок за виконання самостійної роботи (3 презентації, які захищаються на практичних заняттях, де кожна оцінюється максимально по 5

балів). Отримані бали за контрольні роботи, практичні заняття та виконання самостійної роботи додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за поточною успішністю здобувач може набрати 100 балів.

Підсумкове оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку)	Визначення середньозваженого результату поточних контролів. У випадку коли здобувач отримав менше 60 балів – складається залік у вигляді комплексної контрольної роботи, яка містить 30 тестів (вірна відповідь 1 бал) та 2 питання теоретичного спрямування, кожне з яких оцінюється по 35 балів за умови повного розкриття тематичного спрямування. Максимальна кількість балів за диференційований залік: 100 балів
Практичні заняття	Дискусії, обговорення, де відпрацьовуються навички критичного мислення та аналізу, комплексного вирішення проблем, з використанням індивідуального та креативного підходу. Відбувається вирішення тестових завдань. Максимально оцінюються у 65 балів (13 занять × 5 балів/заняття).
Самостійна робота	Кожен здобувач повинен/на підготувати по 3 презентації, які необхідно захистити на практичних заняттях. Кожна презентація оцінюється по 5 балів. Максимально оцінюється в 15 балів (3 презентації × 5 балів).
Контрольні заходи	Максимально оцінюються у 20 балів (1 контрольна робота)

6.3. Критерії

6.3.1. Критерії оцінювання *практичного заняття*:

Кожне практичне завдання оцінюється за двома складовими: тестові завдання та участь у дискусіях.

Тестові завдання складаються з 8 тестів, де є одна правильна відповідь. За умови вірного вирішення одного тестового завдання здобувач отримує 0,5 балів. Максимальна кількість набраних балів за тестові завдання – 4 бали.

Участь у дискусіях оцінюється в 1 бал.

6.3.2. Критерії оцінювання *самостійної роботи*:

Оцінювання самостійної роботи відбувається через захист презентацій на практичних заняттях, де:

5 балів – студент/ка демонструє повне розуміння теми; може точно відповісти на всі запитання одногрупників щодо даної теми; ділиться думками з іншими учасниками групи; говорить чітко впродовж 95-100% всього часу, використовує закінчення речення і не використовує слова помилково; застосовує відповідну лексику для аудиторії, розширює словниковий запас аудиторії, використовує нові слова для більшості слухачів; уважно слухає одногрупників, детально відповідає на всі питання форми оцінювання і завжди дає оцінки на основі презентації, а не інших факторів;

4 бали – студент/ка демонструє розуміння теми; відповідає на більшість запитань одногрупників щодо даної теми; говорить зрозуміло впродовж 80-90%

всього часу, використовує закінчення речення і не використовує слова помилково; застосовує відповідну лексику для аудиторії, розширює словниковий запас аудиторії; слухає одногрупників, відповідає майже всі питання форми оцінювання та інколи дає оцінки на основі презентації, а не інших факторів;

3 бали – студент/ка демонструє розуміння теми; відповідає на деякі запитання одногрупників щодо даної теми; говорить зрозуміло, використовує закінчення речення, але невірно трактує деякі терміни, використовує слова помилково; слухає одногрупників, інколи ставить уточнюючі питання;

2 бали – студент/ка не демонструє розуміння теми; відповідає на деякі запитання одногрупників щодо даної теми; говорить зрозуміло, використовує закінчення речення, але невірно трактує деякі терміни, використовує слова помилково; слухає одногрупників, уточнюючі питання не ставить;

1 бал – студент/ка демонструє розуміння теми, однак, не відповідає на жодні запитання одногрупників щодо даної теми; говорить не зрозуміло, використовує закінчення речення, але невірно трактує терміни, використовує слова помилково; слухає одногрупників, уточнюючі питання не ставить.

6.3.3. Критерії оцінювання *письмової контрольної роботи*:

Контрольна робота містить: 10 тестових завдань з чотирма варіантами відповідей, правильна відповідь оцінюється у 1 бал та два відкритих питання, де правильна відповідь оцінюється по 5 балів, де:

5 балів – високий рівень викладення текстової відповіді, що відповідає предмету поставленого питання, зроблено власний висновок щодо проблематики поставленого запитання; відсутність помилок в граматиці та/або орфографії;

4 бали – середній рівень викладення текстової відповіді, що відповідає предмету поставленого питання, зроблено власний висновок щодо проблематики поставленого запитання; відсутність помилок в граматиці та/або орфографії;

3 бали – наявність текстової відповіді, яка відповідає предмету поставленого питання, однак власна думка не висловлена, містить граматичні та орфографічні помилки;

2 бали – наявність текстової відповіді, яка не в повній мірі відповідає предмету поставленого питання, виявлення запозиченого матеріалу з мережі Інтернет та/або з інших джерел, містить суттєві граматичні та орфографічні помилки, які ускладнюють розуміння тексту або викривляють зміст повідомлення;

1 бал – наявність текстової відповіді, яка не відповідає предмету поставленого питання, виявлення списаного матеріалу з мережі Інтернет та/або з інших джерел, містить суттєві граматичні та орфографічні помилки, які ускладнюють розуміння тексту або викривляють зміст повідомлення.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання для
6-го кваліфікаційного рівня за НРК**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції	95-100
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; ♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; ♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; ♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; ♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії	Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: 1) управління комплексними проектами, що передбачає: - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	95-100
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту	74-79

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	особистості (не реалізовано шість вимог)	
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle; Zoom; інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Office365.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Захарченко, Ю.В. (2018). Формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу у вищих навчальних закладах: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00. 04 «Теорія і методика професійної освіти» (015–Професійна освіта) / Ю.В. Захарченко // Хмельницький національний університет. – Хмельницький. 263 с. - URL: https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/228/1/%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf
2. Захарченко, Ю. В. (2017). Формування дослідницької компетентності у студентів спеціальності «Маркетинг»: методичні рекомендації. Хмельницький: «Термінова поліграфія». автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00. 04 «Теорія і методика професійної освіти»(015–Професійна освіта) / Захарченко Ю.В. // Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2018. – 23 с. - URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/227/1/2%20%28%d0%b0%d0%b2%d1%82%d0%be%d1%80%d0%b5%d1%84%d0%b5%d1%80%d0%b0%d1%82%29.pdf>
3. Захарченко, Ю. В. (2017). Сутність поняття «дослідницька компетентність майбутніх фахівців з маркетингу». Обрії, 1(44), 86–88.
4. Захарченко, Ю. В. (2017). Педагогічні умови формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців із маркетингу. Нова педагогічна думка, 3(91), 7–10.
5. Захарченко, Ю. В. (2017). Ідентифікатори дослідницької компетентності майбутніх маркетологів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки, 2(9), 145–155.
6. Захарченко, Ю. В. (2017). Спрямованість на дослідницьку діяльність як важливий чинник успішної роботи майбутніх маркетологів в умовах невизначеності. Наукові записки, 134, 72–79.
7. Захарченко, Ю. В. (2017). Роль професійної мобільності у формуванні дослідницької компетентності як чинника успішної професійної діяльності майбутніх маркетологів. Обрії, 2(45). 37–40.
8. Захарченко, Ю. В. (2017). Констатувальний етап дослідження стану сформованості дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу. Педагогічний альманах, №36, 140–146.
9. Захарченко, Ю. В. (2017). Розвиток критичного мислення як умова формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу. Молодий вчений, 10 (50), 444–447. (7 між. баз).
10. Захарченко, Ю. В. (2017). Комплексна модель реалізації дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу у вищих навчальних закладах. Slovak international scientific journal, 8, 27–30

11. Захарченко, Ю. В. (2017). Структура дослідницької компетентності фахівців з маркетингу. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Наукові досягнення, відкриття та шляхи розвитку педагогічної науки». Запоріжжя: Класичний приватний університет.

12. Захарченко, Ю. В. (2017). Професійна мобільність маркетологів як умова формування дослідницької компетентності. Матеріали III Графічно-інформаційного форуму присвяченого пам'яті професора Маргарити Федорівни Юсупової «Профі HUB: простір освітніх & виробничих інновацій». Київ; Одеса; Коблево: Міжнародна благодійна організація «Лідер якості»; НПУ імені М. П. Драгоманова.

13. Захарченко, Ю. В. (2017). Педагогічне моделювання формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців із маркетингу: теоретичний аспект. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні педагогіка та психологія: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень». Київ: Київська наукова організація педагогіки та психології.

14. Захарченко, Ю. В. (2017). Методичні аспекти формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу. Матеріали Міжнародної 17 науково-практичної конференції «Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти». Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень».

15. Захарченко, Ю. В. (2017). Критерії сформованості дослідницької компетентності майбутніх фахівців з маркетингу. Тези доп. IX міжнародної науково-практичної конференції «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи». Хмельницький: Хмельницький національний університет.

16. Захарченко, Ю. В. (2017). Технологія розвитку критичного мислення студентів-маркетологів. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогіка та психологія: сучасний стан розвитку наукових досліджень та перспективи». Запоріжжя: Класичний приватний університет.

17. Захарченко, Ю. В. (2017). Технологія формування та розвитку професійної мобільності майбутніх фахівців з маркетингу. Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Формування професійно мобільного фахівця: європейський вибір». Львів: Левада.

18. Іваницька, С. Б. Впровадження європейських методик тайм - менеджменту в Україні [Текст] / С. Б. Іваницька, Т. О. Галайда, Р. М. Толочій // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2018. – № 21. – С. 288-292.

19. Марчук А. В. (2020). Андрагогіка: навч. посібник. Львів : ЛьвДУВС. – 300 с. – URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3218/1/andragogika.pdf>

20. Остервальдер, Олександр (2018). Розробляємо ціннісні пропозиції. Як створити продукти та послуги, яких хочуть клієнти / Олександр Остервальдер, Ів Піньє, Грег Бернарда, Алан Смит. – 348 с.

21. Павленко, Т.В. (2022). Маркетинг персоналу та HR-брендинг: навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни / Т.В. Павленко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл:

6 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 97 с. – URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/48131/1/HR-marketing_Pavlenko.pdf

22. Що таке eNPS опитування: чи готові співробітники порекомендувати вашу компанію і навіщо це потрібно? – URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shho-take-enps-opituvannya>

23. Indigo/Блог/Закрити незакриване: що таке Executive Search? Шукаємо найліпших кандидатів на топові вакансії. – URL: https://indigo.co.ua/ua/blog/zakryt-nezakryvayemoe-cho-takoe-executive-search-ishchem-luchshih-kandidatov-na-topovye-vakansii_1

24. Lybrand, Sarah A. (2018). What Is Employer Branding and How Can It Grow Your Business? – URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/employer-branding>

25. Welcome book та welcome package: чому вони важливі + приклади відомих компаній. – URL: <https://hurma.work/blog/welcome-book-ta-welcome-package-chomu-vony-vazhlyvi-prykłady-vidomyh-kompanij/>

26. Zakharchenko, Y. (2017) Professional training of marketing specialists: foreign experience. Scientific Journal. Comparative professional pedagogy, 7(2), 51–55. (23 між. бази).

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«HR-маркетинг»
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 075 «Маркетинг»
четвертого року навчання

Розробниця:
Юлія Василівна Захарченко

В редакції авторки

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19