

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»
Спеціалізації	-
Статус	Вибіркова (фахова)
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання	8-й семестр, 15 чверть
Мова викладання	українська

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

Робоча програма навчальної дисципліни «HR-маркетинг» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Маркетинг», спеціальності 075 Маркетинг четвертого року навчання. Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. маркетингу. Д .: НТУ «ДП», 2022. 15 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. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
4. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
5. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
5.1. Шкали.....	6
5.2. Засоби та процедури	6
5.3. Критерії	7
6. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	11
7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	12

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).

2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	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. 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	60	28	32	-	-	60	6	54
практичні	60	28	32	-	-	60	6	54
РАЗОМ	120	56	64	-	-	120	12	108

4. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
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-правова забезпечення HR-маркетингу	8
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 и 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	60
ДРН1	Тема 1. Сутність HR-маркетингу	6
ДРН2 ДРН3	Тема 2. Формування та розвиток hard і soft skills персоналу	8
ДРН4	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

5. 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», <http://surl.li/bgruz>. Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувачів за дисципліною.

5.1. 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 відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

5.2. Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії здобувачів за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувачі на контрольних заходах мають виконувати завдання, орієнтовані на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики, що надаються здобувачам на контрольних заходах у

вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні роботи	відповідь на контрольні запитання	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення сумарного результату поточних контролів
практичні	контрольні роботи	відповідь на контрольні запитання		
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час практичних занять та самостійної роботи		виконання ККР під час заліку за бажанням студента

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних та індивідуального завдань.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

5.3. Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується

коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

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 першого (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	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	90-94

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	знання в практичній діяльності з негрубими помилками	
	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
	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		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ 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 	<p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	<p>Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три</p>	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	вимоги)	
	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
	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
<i>Відповідальність і автономія</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем</p>	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
продовжувати навчання із значним ступенем автономії	автономності, що передбачає: - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	
	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 особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	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

6. 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; інсталюваний 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.

7. 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 ЮВ//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. - URL:
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 напрями 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 Пінье, 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, 97с. – 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-nezakryvaemoe-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-pryklady-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
освітньо-професійної програми «Маркетинг», 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