

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра менеджменту



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

в.о. завідувача кафедрою
менеджменту

Іванова М.І. 
«31» серпня 2026 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Рекрутинг та бренд роботодавця»

Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю.	диференційований залік
Термін викладання	2-й семестр (3-я чверть)
Мова викладання	українська

Викладач: доц. Міро І.М.

Пролонговано: на 20__ /20__ н.р. _____ (_____) «__» с _____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)
на 20__ /20__ н.р. _____ (_____) «__» _____ 20__ р.

Дніпро
НТУ «ДП»
2026

Робоча програма навчальної дисципліни «Рекрутинг та бренд роботодавця» для магістрів спеціальності D3 Менеджмент / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту. – Д. : НТУ «ДП», 2026. – 13 с.

Розробник: Міро Ірина Миколаївна – доктор філософії з менеджменту, доцент кафедри менеджменту.

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 студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

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	8
6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	10
7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	11

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни – формування знань та компетентностей, необхідних для пошуку, набору та проведення співбесід з потенційними кандидатами на вакантні посади. Здобувачі отримають знання та покрокові інструкції – від пошуку до офіру й онбордингу. А також дізнаються, як розвивати бренд роботодавця і на що це впливає. Як особистий бренд компанії впливає на рекрутингову стратегію і що потрібно робити, щоб не витратити гроші і швидко закривати вакансії.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН-01	Пояснювати сутність, принципи та сучасні тенденції рекрутингу й брендингу роботодавця в системі управління персоналом.
ДРН-02	Аналізувати потребу організації в персоналі, формувати профіль вакансії та визначати критерії відбору кандидатів.
ДРН-03	Застосовувати сучасні інструменти та технології пошуку, залучення й попереднього відбору кандидатів з використанням цифрових платформ і соціальних мереж.
ДРН-04	Організовувати та проводити співбесіди різних типів, використовуючи методи оцінювання професійних і особистісних компетентностей кандидатів.
ДРН-05	Розробляти елементи бренду роботодавця та комунікаційні заходи, спрямовані на підвищення привабливості організації на ринку праці.
ДРН-06	Приймати обґрунтовані рішення щодо найму персоналу, формувати пропозицію роботи та забезпечувати ефективну адаптацію нових працівників в організації.

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

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	27	33	6	54
практичні	60	18	42	4	56
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	45	75	10	110

4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ЛЕКЦІЇ		60
ДРН-01	1 Теоретичні засади рекрутингу та професійні компетентності рекрутера	10
	1.1 Сутність, цілі та функції рекрутингу в системі управління персоналом	
	1.2 Роль рекрутера в сучасній організації	
	1.3 Професійні та цифрові компетентності рекрутера	
ДРН-02	2 Планування потреби в персоналі та взаємодія із замовником вакансії	10
	2.1 Роль менеджера з найму в процесі рекрутингу	
	2.2 Аналіз заявки на підбір персоналу та профілю вакансії	
	2.3 Визначення вимог до кандидатів і критеріїв відбору	
ДРН-03	3 Технології пошуку та залучення кандидатів	10
	3.1 Джерела пошуку кандидатів на ринку праці	
	3.2 Використання сайтів вакансій та професійних платформ	
	3.3 Методи активного пошуку та формування кадрового резерву	
ДРН-03 ДРН-05	4 Рекрутинг у цифровому середовищі та формування бренду роботодавця	10
	4.1 Особливості рекрутингу в соціальних мережах	
	4.2 Інструменти цифрового залучення кандидатів	
	4.3 Концепція та складові бренду роботодавця (Employer Brand)	
ДРН-04	5 Організація та проведення співбесіди з кандидатами	10
	5.1 Види та етапи проведення співбесіди	
	5.2 Компетентнісний та поведінковий підходи до інтерв'ювання	
	5.3 Оцінювання кандидатів і прийняття рішення щодо найму	
ДРН-06	6 Завершення процесу рекрутингу та адаптація персоналу	10
	6.1 Підготовка та презентація пропозиції роботи (Job Offer)	
	6.2 Особливості комунікації з кандидатом після прийняття рішення	
	6.3 Адаптація та інтеграція нового працівника в організацію	
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ		60
ДРН-01	1. Теоретичні засади рекрутингу та професійні компетентності рекрутера	10
ДРН-02	2. Планування потреби в персоналі та взаємодія із замовником вакансії	10
ДРН-03	3. Технології пошуку та залучення кандидатів	10
ДРН-03 ДРН-05	4. Рекрутинг у цифровому середовищі та формування бренду роботодавця	10
ДРН-04	5. Організація та проведення співбесіди з кандидатами	10
ДРН-06	6. Завершення процесу рекрутингу та адаптація персоналу	10
РАЗОМ		120

5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів вищої освіти здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувачів вищої освіти за дисципліною.

5.1 Шкали

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

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти 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, автономії та відповідальності здобувачів вищої освіти за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувач вищої освіти на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам вищої освіти 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.

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

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
практичні	контрольні завдання за кожною темою або індивідуальне завдання	виконання завдань під час практичних занять виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР під час заліку за бажанням студента

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

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач вищої освіти має право під час заліку 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.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

5.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувачів вищої освіти ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача вищої освіти 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 третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей 	95-100
	Відповідь містить не грубі 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
<i>Уміння/навички</i>		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; ♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах; ♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими 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
	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		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> <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; – використання іноземних мов у професійній діяльності 	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна	60-64

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	стратегія з хибамі (сумарно не реалізовано 10 вимог)	
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; ♦ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; ♦ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії 	Відмінне володіння компетенціями: <ul style="list-style-type: none"> – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок 	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибамі	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання: використовується мультимедійне обладнання. Дистанційна платформа Moodle. На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle; інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований акаунт університетської пошти на Office365. Використовуються мультимедійні матеріали, дистанційна платформа Moodle, платформа MS Teams, активований акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Office365.

7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Міро І.М. Дистанційний курс з дисципліни «Рекрутинг та бренд роботодавця» на платформі Moodle для магістрів спеціальності D3 Менеджмент, 2026 рік. URL: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7489>
2. Сمارт Д., Стріт Р. Хто. Як наймати найкращих / пер. з англ. М. Хандога. Київ : Лабораторія, 2024. 208 с.
2. Tegze J. Full Stack Recruiter: The Ultimate Edition. 2020. 762 p.
3. Vodianka L., Ratushniak D., Luste O. Innovative Methods of Personnel Recruitment in the Conditions of Digitalization. *Business Inform.* 2022. № 1. P. 403–409. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-403-409>.
4. Лопатинський Ю. М., Водянка Л. Д., Шелюжак І. Г. Аутплейсмент персоналу як необхідний елемент кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. № 1–2. С. 108–114.
5. Kramarenko I., Liashenko V., Antonenko A. Implementation of NR-technologies of personnel management to protect the information space and strengthen the economic security of enterprises. *Actual Problems of Innovative Economy and Law*. 2024. P. 117–121. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-1-24>.
6. Кравчук О., Варіс І., Потоскуєва А. Цифрові технології HR маркетингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>.
7. Kalina I. Tendentsii rozvytku tsyfrovoho marketynhu [Digital marketing development trends]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu – Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Audit*. 2020. № 4. P. 92–100. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4.2019.09>.
8. Kravchuk O., Varis I., Ryabokon I. Upravlinnia tsyfrovuiu transformatsiieiu menedzhmentu personalu cherez tsyfrovu HR stratehiu [Managing the digital HR transformation through a digital HR strategy]. *Infrastruktura rynku – Market Infrastructure*. 2023. № 71. P. 159–166. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct71-28>.
9. Kravchuk O. I., Varis I. O., Dudnik Ye. M. Konkurentospromozhnist biznes-orhanizatsii na rynku pratsi: instrumenty pidvyshchennia v tsyfrovomu seredovyshchi [Business Organization's Labor Market Competitiveness: Tools for Increase in the Digital Environment]. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk – Pryazovskyi Economic Herald*. 2022. № 3(32). P. 19–25. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2022-3-4>.
10. Makarova V., Xiawei N. Human resource marketing is an important factor to enhance the competitiveness of Chinese enterprises. *Efektivna ekonomika – Efficient Economy*. 2021. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.84>.
11. Nabieva N. M. Digital marketing: Current trends in development. *Theoretical & Applied Science*. 2021. № 94(02). P. 333–340. DOI: <https://doi.org/10.15863/tas.2021.02.94.65>.
12. Міро І.М. Креативний менеджмент як запит сьогодення. *Молодь: наука та інновації 2024*: матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 13–15 листопада 2024 року (у 3-х томах). Дніпро : НТУ «ДП». 2024. Том 2. С.201–202. URL: <https://ir.nmu.org.ua/entities/publication/ce9c5afb-a5ed-40df-868d-cb5e738a666d>

13. Міро І.М., Іванова М.І. Синергія креативності та адаптації підприємств в умовах невизначеності. *Економічний вісник НГУ*. 2024. №4. С. 91–101. DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/88.091>.

14. Міро І., Іванова М. Креативність і адаптивність як ключові чинники управління економічною безпекою підприємств за рефлексивним підходом. *Економіка та суспільство*. 2025. №74. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-24>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Рекрутинг та бренд роботодавця» для магістрів спеціальності D3 Менеджмент

Розробники:
Ірина Миколаївна Міро

В редакції автора

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