

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Северо-Осетинский государственный университет  
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАМА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Маркетинг персонала»**

**Направление/специальность 38.03.02 Менеджмент  
Профиль «Менеджмент»**

**Квалификация (степень) выпускника –бакалавр**

**Год начала подготовки - 2023\  
Форма обучения – очная**

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и туризма Абаева С.К.

Владикавказ 2023

## 1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы. (108 час.).

	Очная Форма обучения
Курс	4
Семестр	7
Лекции	34
Практические занятия	16
Лабораторные занятия	-
Консультации	
Итого аудиторных занятий	50
Самостоятельная работа	58
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-
Общее количество часов	108 час.

## 2. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Маркетинг персонала» - изучение методов и способов привлечения к сотрудничеству лучших специалистов.

Система маркетинга персонала будет отвечать требованиям эффективности в том случае, если сумеет своевременно оценить все тренды рынка рабочей силы, почувствовать возможные колебания в социальной сфере и результаты технологических прорывов. Немаловажным аспектом при этом всегда будет оставаться правовой характер трудовых отношений.

К основным задачам маркетинга персонала предприятия можно отнести:

- формирование привлекательного для целевой группы бренда компании;
- анализ рынка рабочей силы и разработка рекомендаций;
- изучение запросов тех, кто планирует занять вакантное место, и уже работающего персонала;
- поиск дополнительных источников кадров;
- разработка рекламных кампаний для выпускников профессиональных учебных заведений. Формирование у них желания стать сотрудником организации;
- изучение конкурентных преимуществ, слабостей и HR-практик других компаний, работающих в той же отрасли;
- определение издержек на процесс работы с потенциальными сотрудниками в любых возможных управленческих ситуациях;
- создание программы поиска и привлечения новых работников. Модернизация условий труда действующих специалистов;
- взаимодействие с лидерами мнений и СМИ;
- планирование образовательных программ и тимбилдинговых мероприятий для работников;
- закрытие вакансий и формирование кадровых резервов внутри организации и вне ее.- оптимизация издержек на работу с сотрудниками.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Маркетинг персонала» относится к дисциплинам Блок 1.Дисциплины

(модули) . Часть, формируемая участниками образовательных отношений . Б1.В.ДВ.08.02.

#### 4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности (УК-11);

Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала) (ПК-5).

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка			
		Знать:	Уметь	Владеть:
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	виды коллектива, процесс его формирования; принципы и структуру интерактивного взаимодействия; особенности влияния группы на личность и личности – на группу	строить взаимодействие с коллегами с учетом критериев эффективного общения и нравственного поведения; согласовывать собственные и групповые цели; выбирать формы общения в группе (коллективе) в различных ситуациях; использовать аргументы и доказательно их применять в общении.	терминологией в рамках профиля; приемами активного слушания при профессиональном взаимодействии с коллегами; приемами построения и поддержания межличностных отношений на уровне командного общения.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие	основные законы и принципы цивилизационного и культурологического	ориентироваться в современной отечественной и зарубежной	знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью

	общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	о подходов; вариативность культурного развития, знаковые признаки цивилизации прошлого и современности; современные реалии, потребности общества в сфере международной межкультурной коммуникации; принципы и возможности выстраивания конструктивного диалога, в том числе в профессиональной деятельности.	исследовательской литературе в области этногенеза и культурного наследия; использовать современные методы исторического исследования в создании целостных представлений о вариативности и уникальности культур прошлого и современности.	опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии.
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	сущность и социальную значимость своей профессии, основные проблемы, определяющие конкретную область своей будущей профессии, их взаимосвязь в системе знаний; основные положения управленческих наук, организационные основы сферы управления; Конституцию Российской Федерации, свои права, свободы и обязанности гражданина, законы Российской Федерации и нормативные документы, применяемые в профессиональной сфере.	реализовать в профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом.	навыками использования прав и исполнения обязанностей; способами профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды учреждения, региона, области, страны.
ПК-5	Владеет навыками операционного	сущность стратегического	анализировать структуру	современными технологиями

	управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала)	управления человеческими ресурсами в организации.	персонала организаций и описывать потребность организаций в человеческих ресурсах, анализировать и обосновывать материальные и нематериальные способы стимулирования сотрудников, критерии эффективной деятельности персонала.	управления персоналом, методами и способами управления человеческими ресурсами организаций, формирования корпоративных стандартов управления персоналом.
--	---	---	--	--

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

## 5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Номер недели	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа студентов		Формы контроля	Литература
		л	пр	Содержание	Часы		
1.	Содержание маркетинга персонала и методологические основы маркетинга персонала. Предпосылки возникновения маркетинга персонала. Система ценностей по отношению к труду. Этапы развития маркетинга	2		Современная интерпретация маркетинга персонала. Преимущества и недостатки использования технологии маркетинга персонала на предприятии.	4	Конспект	А) 1,2 Б) 2.

	персонала. Модели маркетинга персонала.						
2.	Внутренний маркетинг персонала. Внешний маркетинг персонала и его подвиды (ремаркетинг, поддерживающ ий, демаркетинг, противодействи ющий, конверсионный, стимулирующи й, развивающий, синхромаркети нг).	2		Международный маркетинг персонала. Риплейсмент. Информационная функция маркетинга персонала: исследование внешней и внутренней среды организации. Аналитическая функция – методы анализа маркетинговой информации.	6	Конспект	А) 1,3 Б) 1
3.	Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала. Коммуникацио нная функция. Мероприятия по формированию внутренних связей организации.	2	2	Методы работы с общественностью. Интеллектуальная функция маркетинга персонала.	6	Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
4.	Организация и управление маркетингом персонала, расчет его экономическая эффективность	2		Определение качественной и количественной потребности в персонале. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала. Методика сегментирования персонала: организационное, иерархическое, поведенческое, ценностное.	6	Конспект	А) 1,3 Б) 1

5.	Разработка профессиональных требований к персоналу. Требования к персоналу и запросы к работодателю.	2	2	Выбор источников (внешние/внутренние) и путей покрытия (пассивные/активные) потребности в персонале. Анализ основных конкурентов.	8	Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
6.	Стратегии покрытия потребности в персонале. Сегментация рынка труда: факторы, определение целевых групп персонала.	2		Формирование и реализация целевого плана мероприятий. Профессиональный отбор (критерии).	6	Конспект	А) 1,3 Б) 1
7.	Анализ партнеров предприятия. Анализ внутренних ресурсов и способностей предприятия-работодателя. Позиционирование рабочего места.	2	2	Формирование принципов отбора и найма для замещения вакантной должности.	6	Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
8.	Маркетинговые концепции управления персоналом. Зарубежный опыт использования маркетинга персонала. Кадровая политика: понятие и виды. Экономические интересы кадровой политики организации.	2		Стратегия управления маркетингом персонала. Функции отдела маркетинга персонала на предприятии. Необходимость маркетинга персонала на государственной службе.	6	Конспект	А) 1,3 Б) 1

	Основные направления кадровой политики организации. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации.						
9.	Особенности маркетинга предприятия на государственной службе: инструменты и маркетинг-микс.	2	2	Выявление поля интересов предприятия на рынке рабочей силы.	6	Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
10.	Контроллинг персонала: понятие и технология. Анализ «важность-исполнение». Мотивационные атрибуты работы.	2				Конспект	А) 1,3 Б) 1
11.	Методы оценки удовлетворенности потребителей и качества услуг: опрос покупателей, «таинственный покупатель». Система взаимосвязанных показателей эффективности предприятия. Взаимосвязь удовлетворенности потребителей и удовлетворенности персонала.	2	2			Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
12.	Методика сегментирования персонала: организационное, иерархическое,	2				Конспект	А) 1,3 Б) 1



	поведенческое, ценностное. Мероприятия по повышению эффективности маркетинга персонала на предприятии. Клиентоориентированный подход к организации.						
<b>13.</b>	Стратегия управления отношениями с клиентами (CRM). Опыт использования стратегии CRM на российских предприятиях.	2	2			Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	<b>А) 1,2 Б) 2.</b>
<b>14.</b>	Клиентоориентированность персонала: основные элементы, виды. Определение понятий «потребитель» и «клиент». Контактные аудитории организации.	2				Конспект	<b>А) 1,3 Б) 1</b>
<b>15.</b>	Контроль реализации маркетинга персонала. Виды, элементы, формы, функции контроля маркетинга персонала. Основные подходы к организации контроля маркетинга персонала.	2	2			Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	<b>А) 1,2 Б) 2.</b>
<b>16.</b>	Планирование работы с кадровыми	2				Конспект	<b>А) 1,3 Б) 1</b>

	агентствами. Планирование кадрового резерва на предприятии. Психологическ ое тестирование как метод оценки персонала.						
17.	Особенности международног о маркетинга персонала	2	2	Процесс интернационализаци и организаций. Особенности коммуникаций с иностранными наемными работниками. Нормативно- правовая база работы с иностранными кадрами на территории России . Регулирование рынка труда в зарубежных странах.	4	Конспект, опрос, сообщения по вопросам темы, доклад, презентация	А) 1,2 Б) 2.
	Итого:	34	16		58		

**Примечания:**

– Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

– В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с государственными образовательными стандартами высшего образования реализация учебного процесса должна предусматривать проведение занятий в интерактивных и активных формах. Внедрение этих форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Цель – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации. Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы обучения.

**Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия** с использованием современных интерактивных технологий.

**Лекция-диалог** – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

**Онлайн-семинар** – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

**Видеоконференция** – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

**Видео-лекция** – снятая на камеру сокращенная лекция, дополненная фотографиями и схемами, иллюстрирующая подаваемый в лекции материал.

**Технология электронного обучения** (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

**Творческое задание** составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

**Публичная презентация проекта** - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

**Интерактивная лекция** представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией студентов с применением следующих интерактивных форм обучения: 1. управляемая дискуссия или беседа; 2. демонстрация слайдов или учебных фильмов; 3. мозговой штурм; 4. мотивационная речь и др.

**Разработка проекта** позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

**Проблемное обучение** - поиск ответов на вопросы по теме.

## **7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

К видам самостоятельной работы при изучении данной дисциплины относятся: написание докладов, эссе, подготовка презентаций, самостоятельное изучение литературы по теме и составление по ней конспектов, работа со справочными материалами (терминологическими и иными словарями, энциклопедиями) и т.д.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Методические рекомендации по дисциплине прилагаются.

## **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Рабочая программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных сообщений, написанию докладов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

*Текущий контроль* – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию. Формами текущего контроля выступают опросы на занятиях с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или для выяснения степени усвоения изложенного материала.

*Рубежный контроль* осуществляется по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра такие контрольные мероприятия проводятся по графику.

**Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Критерии оценивания представлены в таблице 8.1.

### **Примеры тестовых заданий по дисциплине:**

К нормам общечеловеческого характера личности относится:  
честность, доброжелательность, уважение, скромность;  
равнодушие, безразличие, спокойствие.

К нормам внутри аппаратного поведения относится:  
беспечность, недобросовестность;  
дисциплинированность, коммуникабельность.

Термин «толерантность» в переводе с латинского означает:  
терпимость;  
уважение;  
преклонение;  
осуждение;  
обсуждение.

К основным целям управления персоналом относится:  
все варианты верны;  
общественно-политические функции;  
социально-экономические функции;  
духовные;  
информационные.

К задачам управления персоналом относится:  
все варианты верны;  
государственное регулирование всех процессов;  
эффективное функционирование рыночных механизмов;  
обеспечение благосостояния граждан;  
создание кадрового потенциала управления;  
укрепление престижа субъекта.

К функциям управления персонала можно отнести:  
информационное обеспечение;  
все варианты верны;  
прогнозирование и моделирование;  
планирование;  
распорядительство;  
руководство;  
координация;  
контроль;  
регулирование.

Источники информации в обществе:  
все варианты верны;  
публикации;  
обмен информацией;

отчетность;  
исследования;  
наблюдения;  
опросы;

Способность человека обдуманно принимать управленческие решения называется:  
самоуверенность;  
решительность;  
самообладание.

Избирательная направленность и сосредоточенность сознания человека на определенном объекте, имеющие для личности устойчивую или ситуативную значимость называется:  
решительность;  
внимание;  
восприятие;  
память.

Адаптация человека это:  
приспособление;  
привыкание.

Коммуникация это:  
специфический обмен данными;  
специфический обмен сведениями;  
специфический обмен информацией.

Задатки человека иначе можно назвать:  
развитие способностей;  
развитие памяти;  
развитие интеллекта.

Деятельность это:  
система активных процессов, отвечающих определенной потребности;  
система неактивных процессов поддерживающих человека.

Коммуникация в переводе с латинского языка означает:  
разговор;  
сообщение;  
ответ;  
беседа.

Коммуникация является основой:  
менеджмента и управления;  
высшей математики;  
химии;  
биологии;  
астрономии.

## Методика формирования результирующей оценки

**Таблица 8.1**

Этап	Форма контроля	Критерии оценивания			
1. Текущий контроль (max 20 баллов за 1 модуль)					
		4 балла	3 балла	2 балла	0–1 баллов
	Посещение занятий (max 4 б.)	Студент посетил более 85% занятий	Студент посетил 71–85% занятий	Студент посетил 56–70% занятий	Студент посетил менее 56% занятий
		11–13 баллов	8–10 баллов	6–7 баллов	0–5 баллов
	Текущая работа в течение модуля (max 13б.)	Студент активно работает на занятиях, превосходно выполняет все задания преподавателя.	Студент активно работает на занятиях, хорошо выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, удовлетворительно выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, неудовлетворительно выполняет задания преподавателя.
		3 балла	2 балла	1 балл	0 баллов
	Доклад, презентация (max 3б.) / опорный конспект (max 3б.)	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Превосходный стиль изложения.	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения.	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Неудовлетворительный стиль изложения.
2. Рубежный контроль (15б. за 1 модуль)					
		13–15 баллов	10–12 балл	8–9 баллов	0–7 баллов
	Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
3. Итоговый контроль по дисциплине					
		26–30 баллов	20–25 балла	15–19 баллов	0–14 баллов

Экзамен / зачет	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	Дан полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Но допущены незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	Дан недостаточно полный ответ. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ и допущены грубые ошибки. Речь неграмотная. Уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.
--------------------	--	--	--	--

"Студенты, получившие в ходе текущего и рубежного контроля 50-70 баллов, автоматически получают «Зачет» или оценку «удовлетворительно». Для получения более высокого балла («хорошо» или «отлично») студент обязан явиться на экзамен и сдавать экзамен по шкале от 0-30 баллов в дополнение к накопленным за семестр баллам."

#### **Вопросы для подготовки к зачету.**

**Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины УК – 3.**

- 1. Сущность и содержание маркетинга персонала**
- 2. Маркетинг персонала как направление разработки и реализации стратегии привлечения персонала.**
- 3. Маркетинг персонала: подходы к определению.**
- 4. Маркетинг персонала как основной принцип управления персоналом, ориентированного на рынок.**
- 5. Маркетинг персонала как метод систематизированного поиска решений.**
- 6. Маркетинг персонала как средство достижения конкурентных преимуществ.**
- 7. Этапы развития маркетинга персонала.**
- 8. Актуальность развития маркетинговой составляющей управления персоналом.**
- 9. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала.**

**УК – 5.**

- 1. Методологические основы маркетинга персонала**
- 2. Маркетинговая концепция управления персоналом.**
- 3. Рабочее место как продукт.**
- 4. Принципы маркетинга персонала.**
- 5. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.**
- 6. Внутренний маркетинг – общее определение, суть понятия, ориентация на клиента, внутрифирменное маркетинговое исследование.**



7. Этапы развития внутреннего маркетинга.
8. Внутренний маркетинг как межфункциональный объединяющий механизм организации.

**УК – 11.**

1. Сущность и основные направления маркетинговых исследований.
2. Методические основы маркетинга персонала.
3. Процедура маркетинговых исследований.
4. Классификация рынка труда.
5. Особенности товара «рабочая сила».
6. Классификация товара «рабочая сила».
7. Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу.
8. Сущность предложения рабочей силы.
9. Факторы, влияющие на предложение рабочей силы.
10. Конкурентоспособность товара «рабочая сила».
11. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда
12. Цена рабочей силы.
13. Направления установления цены рабочей силы.
14. Методики определения цены на рабочую силу.
15. Прогнозирование рынка труда.
16. Коммуникативная политика в маркетинге персонала.
17. Способы трудоустройства.
18. Организация рекламы субъектов рынка рабочей силы.

**ПК – 5.**

1. Определение потребности в персонале
2. Определение качественной и количественной потребности в персонале.
4. Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации.
5. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда.
6. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда.
7. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников.
8. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации.
9. Анализ основных конкурентов.
10. Анализ и поиск активных партнеров.
11. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале.
12. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации на рынке труда для данной организации.
13. Технология маркетинга персонала организации
14. Сущность, элементы, цели маркетинга персонала.
15. Факторы, формирующие технологии маркетинга персонала.
16. Уровни маркетинга персонала. Классификация маркетинга персонала.
17. Модель маркетинга персонала – микс.
18. Коммуникации в маркетинге персонала
19. Особенности формирования имиджа работодателя.
20. Элементы кадровой рекламы.

21. Имиджевый профиль предприятия-работодателя.
22. Меры по поддержке имиджа работодателя.
23. Меры по формированию внутренних связей предприятия.
24. Этапы процесса позиционирования в маркетинге персонала.
25. Процедура реализации маркетинга персонала.
26. Контроль реализации маркетинга персонала
27. Виды, элементы, формы, функции контроля маркетинга персонала.
28. Основные подходы к организации контроля маркетинга персонала.
29. Процедура обеспечения организации персоналом
30. Методы прямого поиска кандидатов на должность в организации.
31. Технологии оценки претендентов при найме на работу.
32. Сравнительная оценка методов отбора при отборе персонала.
33. Новые технологии в предварительном отборе кадров.
34. Планирование работы с кадровыми агентствами.
35. Планирование кадрового резерва на предприятии.
36. Психологическое тестирование как метод оценки персонала.

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)	«Минимальный уровень» (50-70 баллов)	«Средний уровень» (71-85 баллов)	«Высокий уровень» (86-100 баллов)
<u>Компетенции не сформированы.</u>  Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	<u>Компетенции сформированы.</u>  Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	<u>Компетенции сформированы.</u>  Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	<u>Компетенции сформированы.</u>  Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует:	Обучающийся демонстрирует:	Обучающийся демонстрирует:	Обучающийся демонстрирует:

<p>- существенные пробелы в знаниях учебного материала;</p> <p>- допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;</p> <p>- непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий;</p> <p>- отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;</p> <p>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</p>	<p>- знания теоретического материала;</p> <p>- неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</p> <p>- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы;</p> <p>- недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины;</p> <p>- умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</p>	<p>- знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</p> <p>- твердые знания теоретического материала.</p> <p>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;</p> <p>- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы;</p> <p>- умение решать практические задания, которые следует выполнить;</p> <p>- владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;</p> <p>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам.</p> <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах.</p>	<p>- глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</p> <p>- полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий;</p> <p>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;</p> <p>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора;</p> <p>- умение решать практические задания;</p> <p>- свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</p>
<p><b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно» / не зачтено</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«удовлетворительно» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«хорошо» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«отлично» / «зачтено»</b></p>

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Чернопятав, А. М. Маркетинг персонала : учебник : [12+] / А. М. Чернопятав. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0333-4. – DOI 10.23681/564386. – Текст : электронный.

2. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 384 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684329> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04465-6. – Текст : электронный.

3. Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: 3). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.

### **б) дополнительная литература:**

1. Калужский, М. Л. Маркетинг на рынке труда : учебник : [16+] / М. Л. Калужский. – Изд. 2-е. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 193 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598993> (дата обращения: 10.08.2023). – ISBN 978-5-4499-1658-7. – DOI 10.23681/598993. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384> (дата обращения: 10.08.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04539-4. – Текст : электронный.

**в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:**

– eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>.

– База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>

– Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>.

- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.biblioclub.ru>.

## **10. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

*Лицензионное программное обеспечение:*

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

*Перечень ПО в свободном доступе:*

1. Kaspersky Free;
2. WinRar;
3. Google Chrome;
4. Yandex Browser;
5. OperaBrowser.

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

*Лицензионное программное обеспечение:*

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

*Перечень ПО в свободном доступе:*

1. Kaspersky Free;
2. WinRar;
3. Google Chrome;
4. Yandex Browser;
5. OperaBrowser.

<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся:</b>  преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса</p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина 46  Учебный корпус № 7.  Ауд.315.</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся:</b>  преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса</p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина 46  Учебный корпус № 7  Ауд. 310.</p>
<p><b>Библиотека, в том числе читальный зал:</b> столы , стулья, ПК обучающихся, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса; Консультант плюс</p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина 46  Учебный корпус №  Ауд.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</b></p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина 46  Учебный корпус №  Ауд. 310.</p>