



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета бизнес-коммуникаций и
информатики

В.К. Карнаухова

«15» марта 2023 г

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля)

Б1.В.12 Маркетинг персонала

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

(очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий), очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)*)*

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики:

Рекомендовано кафедрой
предпринимательства и управления в сфере
услуг и рекламы:

Протокол № 7 от «15» марта 2023 г.

Протокол № 8 от «13» марта 2023 г.

Председатель

В.К. Карнаухова

зав. кафедры

Е.А. Волохова

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>стр.</i>
I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
4.3 Содержание учебного материала	12
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	12
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов	14
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	16
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	20
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	20
а) основная литература	20
б) дополнительная литература	20
в) периодическая литература	20
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	20
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	21
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	21
6.2. Программное обеспечение	23
6.3. Технические и электронные средства	23
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	23
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	24
8.1. Оценочные средства текущего контроля	25
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	31

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цели: получение основ теоретических знаний и практических навыков, связанных со сферой маркетинга персонала на разных уровнях его реализации, а также формирование знаний и практических навыков по сбору, хранению, обработке, анализу и оценке информации, необходимой для управления деятельностью организации с соблюдением действующего законодательства и нормативных документов, обеспечивающих изучение основной образовательной программы.

Задачи:

- разработка политики формирования системы маркетинга персонала на основе общей стратегии организации в ее различных аспектах;
- обеспечение разработки и осуществление принципов маркетингового планирования в системе управления персоналом;
- выбор эффективных маркетинговых средств управления персоналом;
- обобщения современного зарубежного и отечественного опыта;
- изучение внутренней и внешней среды организации;
- анализ рынка труда;
- исследование имиджа организации как работодателя;
- определение принципов формирования кадровой политики организации и HR-бренда.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Маркетинг персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

Дисциплина предназначена для формирования аналитического мышления путем освоения базовых понятий в области анализа рынка труда, менеджмента, экономики, психологии, управленческие действия осуществляются с позиции применения маркетингового подхода.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Системы менеджмента качества в управлении персоналом;
- Организация труда и производственный менеджмент;
- Управление персоналом;
- Организационное поведение.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Экономика и социология труда;
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
- Рекрутинг персонала.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Знает основы кадрового планирования, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, критерии подбора персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	ПК-1.1	Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	ПК-1.2	Умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
	ПК-1.3	Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации
ПК-7 Владеет навыками анализа рынка труда, определения потребности в трудовых ресурсах и составления профиля должности	ПК-7.1	Знает основы сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест
	ПК-7.2	Умеет использовать информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала
	ПК-7.3	Владеет навыками определения целей и параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 36 часов на контроль, из них 36 часов на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 38 часов контактной работы и 34 часа самостоятельной работы.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися			Консультации		
			Лекции (из них электронные часы)	Семинарские (практические) занятия (из них электронные часы)				
<i>Раздел 1. Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения</i>			2 (2)	4 (4)	0	8		
1	Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы.	5	1 (1)	2 (2)	0	4		

2	<p>Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости.</p>	5	1 (1)	2 (2)	0	4	
<p><i>Раздел 2. Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях</i></p>			2 (2)	4 (4)	0	8	
3	<p>Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда.</p>	5	1 (1)	2 (2)	0	4	

4	Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации	5	1 (1)	2 (2)	0	4	
Раздел 3. Региональные особенности рынка труда			4 (4)	4 (4)	0	8	
5	Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда. Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда.	5	2 (2)	2 (2)	0	4	

6	Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов). Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России.	5	2 (2)	2 (2)	0	4	
Раздел 4. Маркетинг персонала			6 (6)	12 (12)	0	10	
7	Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале.	5	2 (2)	4 (4)	0	2	
8	Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.	5	2 (2)	4 (4)	0	4	
9	Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.	5	2 (2)	4 (4)	0	4	
Итого за 5 семестр			14 (14)	24 (24)	0	34	Экз (36)
Итого часов			14 (14)	24 (24)	0	34	

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени, час. (из них с применением ДОТ)		
5	<p>Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	1-2 неделя	4 (4)	Тест, УО	[1,2]
5	<p>Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	3-4 неделя	4 (4)	Тест, Д	[1,2]

5	Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, ответы на контрольные вопросы</p>	5-6 неделя	4 (4)	Тест, КЛ	[1,2]
5	Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	7-8 неделя	4 (4)	УО	[1,2]

5	<p>Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда. Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	9-10 неделя	4 (4)	Тест, Деловая игра	[1,2]
5	<p>Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов). Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария</p>	11-12 неделя	4 (4)	Тест, Пз	[1,2]
5	<p>Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария</p>	13-14 неделя	2 (2)	Тест, Д	[1,2]
5	<p>Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.</p>	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария</p>	15-16 неделя	4 (4)	Тест, УО	[1,2]

5	Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария	17-18 неделя	4 (4)	Тест, УО	[1,2]
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				34		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				34		
Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час)				34		

4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	3
Наименование основных разделов (модулей)	Раздел 1. Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения Раздел 2. Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях Раздел 3. Региональные особенности рынка труда Раздел 4. Маркетинг персонала
Формы текущего контроля	Тест, реферат, конспект лекций, устный опрос, практическое задание, доклад/презентация, деловая игра
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость, час. (из них электронные часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	1	Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения	2 (2)	Тест, Реф, КЛ	ПК-1.1, ПК-1.3
2	2	Виды мер политики содействия занятости	2 (2)	Тест, Пз	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.2

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость, час. (из них электронные часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
3	3	Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда. Превентивная (упреждающая) и оперативная (по поддержанию занятости) функции государственной службы занятости.	2 (2)	Тест, Пз	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.2, ПК-7.2
4	4	Направления, формы и методы работы по реализации мер, предусмотренных Законом о занятости, программами содействия занятости населения.	2 (2)	УО	ПК-1.1, ПК-7.1
5	5	Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, конъюнктура. Факторы и характеристики (индикаторы) конъюнктуры рынка труда.	2 (2)	Тест, Д	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-1.3, ПК-7.3, ПК-1.2, ПК-7.2
6	6	Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России.	2 (2)	Тест, Пз	ПК-1.1, ПК-7.1

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость, час. (из них электронные часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
7	7	Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами	4 (4)	Тест, УО	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.2, ПК-1.2
8	8	Стратегический HR-менеджмент	4 (4)	Тест, Д	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-1.3, ПК-7.3, ПК-1.2, ПК-7.2
9	9	Маркетинговые исследования рынка труда	4 (4)	Тест, Д	ПК-1.2, ПК-7.2, ПК-1.1, ПК-7.1

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1	ПК-1.1 ПК-1.3
2	Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-7.1 ПК-7.3

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
3	Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.1 ПК-7.1 ПК-7.3
4	Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.1 ПК-7.1
5	Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда. Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.1 ПК-1.3 ПК-7.1 ПК-7.3
6	Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов). Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.1 ПК-7.1

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
7	Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.2 ПК-7.2
8	Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.2 ПК-7.2
9	Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.	Подготовка к практическому занятию	ПК-1, ПК-7	ПК-1.2 ПК-7.2

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление получаемых на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;
- приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;
- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-исследовательской деятельностью;
- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;
- развитие навыков самоорганизации;
- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Подготовка к лекции. Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к практическому занятию. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты должны дома подготовить к занятию 3–4 примера формулировки темы исследования, представленного в монографиях, научных статьях, отчетах. Затем они самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования процессов и явлений, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте. Время на подготовку к практическому занятию по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к контрольной работе. Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

Подготовка к экзамену. Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Составление глоссария Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в

предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочесть работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина. Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Разработка проекта (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Информационный поиск Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документальной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;

- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
- 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;
- 8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

Разработка мультимедийной презентации Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

1. Этап проектирования: — определение целей использования презентации; — сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); — формирование структуры и логики подачи материала; — создание папки, в которую помещен собранный материал.

2. Этап конструирования: — выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; — определение дизайна слайдов; — наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; — включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); — установка режима показа слайдов (титульный слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный — список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).

3. Этап моделирования — проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература

1. Патласов, Олег Юрьевич. Маркетинг персонала [Текст] : учеб. для студ вузов, обуч. по направл. подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) бакалавр) / О. Ю. Патласов. - М. : Дашков и К', 2016. - 383 с. : табл. ; 22 см. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 381-383. - ISBN 978-5-394-02354-5 : 330.00 р.

2. Чебунин, Виктор Петрович. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. П. Чебунин. - ЭВК. - Иркутск : Оттиск, 2013. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-905847-66-0 : 50.00 р.

б) дополнительная литература

1. Новаторов, Владимир Ефимович. Культура маркетинга [Текст] : учебное пособие / В. Е. Новаторов. - М. : Форум, 2012. - 223 с. ; 20 см. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 218-222. - ISBN 978-5-91134-589-1 : 208.89 р.

2. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг [Текст] : практикум : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. Т. Д. Бурменко. - М. : КноРус, 2015. - 421 с. ; 21 см. - Авт. указаны на 5-й с. - Библиогр. в конце разд. - ISBN 978-5-406-03952-6 : 590.00 р.

3. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг [Текст] : практикум: учеб. пособие / ред. Т. Д. Бурменко. - М. : КноРус, 2010. - 422 с. ; 22 см. - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-406-00174-5 : 422.00 р., 370.00 р., 204.82 р., 234.08 р.

в) периодическая литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : журнал

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

— Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

— Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>. бессрочный

— Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. - Контракт № 148 от 23.12.2020 г. Акт от 24.12.2020 г. Срок действия по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

— ЭБС «Издательство Лань». Контракт № 04-Е-0346 от 12.11.2021 г. № 976 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <https://www.e.lanbook.com>

— ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение к Государственному контракту № 019 от

22.02.2011. Срок действия: бессрочный. – Режим доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

— ЭБС «Рукопт» ЦКБ «Бибком». № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Акт № 6К-5195 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022г. – Режим доступа: <http://rucont.ru>

— ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <http://ibooks.ru>

— Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021 г. Срок действия по 17.10. 2022 г. – Режим доступа: <https://urait.ru>

— УБД ИВИС. Контракт № 04-Е-0347 от 12.11.2021 г. Акт от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://dlib.eastview.com>

— Электронная библиотека ИД Гребенников. Контракт № 04-Е-0348 от 12.11.2021г.; Акт № 348 от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 – Режим доступа: <http://grebennikon.ru>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	--

<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории:</p> <p>Ноутбук(AserAspirev3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет; Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем».</p> <p>Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b(24 штуки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1</p>	<p>ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014</p> <p>Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)</p> <p>Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177</p> <p>BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)</p>
--	---	--

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения: компьютеры (системный блок AMD Athlon 64 X2 DualCore 3600+ 1900 МГц (15 штук), Монитор LGFlatron L1742SE (14 штук), Монитор ViewSonic VG720) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcddsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177
--	---	--

6.2. Программное обеспечение

№	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level	25	Номер Лицензии Microsoft 46211164 Гос.контракт № 03-162-09 от 01.12.2009	01.12.2019	Условия правообладателя

6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии, в том числе электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
---------------------	---

Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации ученья.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарскозачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподнести его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов (из них электронные часы)
1	Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.	ПЗ	Доклады, дискуссия	4
2	Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.	ПЗ	Доклады, дискуссия	4

**VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

8.1. Оценочные средства текущего контроля

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
-------	--------------	-------------------------------	--

1	Тест	<p>Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы..</p> <p>Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости..</p> <p>Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда..</p> <p>Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда. Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда..</p> <p>Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов).</p> <p>Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России..</p> <p>Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале..</p> <p>Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование..</p> <p>Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю..</p>	<p>ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.2, ПК-7.2</p>
---	------	---	---

2	Реферат	<p>Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система.</p> <p>Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы..</p>	ПК-1.1, ПК-1.3
3	Конспект лекций	<p>Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система.</p> <p>Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы..</p> <p>Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда..</p>	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3

4	Устный опрос	<p>Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система.</p> <p>Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы..</p> <p>Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации.</p> <p>Понятие и определение «Маркетинга персонала».</p> <p>Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале..</p> <p>Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование..</p> <p>Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю..</p>	<p>ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-1.2, ПК-7.2</p>
---	--------------	---	---

5	Практическое задание	<p>Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости..</p> <p>Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда..</p> <p>Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов).</p> <p>Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России..</p>	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.3
6	Доклад/презентация	<p>Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости..</p> <p>Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда.</p> <p>Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда..</p> <p>Понятие и определение «Маркетинга персонала».</p> <p>Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале..</p> <p>Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование..</p> <p>Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю..</p>	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.3, ПК-7.2
7	Деловая игра	<p>Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда.</p> <p>Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда..</p>	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3

Примеры оценочных средств для текущего контроля

Демонстрационный вариант теста

1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом

- a. трудовой потенциал работника
- b. кадровый потенциал организации
- c. кадровый потенциал работника

2. *Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К какому уровню политики занятости относятся: * пенсионная политика (регулирование численности трудоспособного населения); * образовательная политика (воздействие, таким образом, на качество рабочей силы, в первую очередь новой); * социальная политика (с точки зрения поддержки слабо защищенных групп: молодежи, женщин, инвалидов и др.); * регулирование доходов, рассматриваемых как цена труда; * содействие занятости мигрантов, в том числе беженцев и вынужденных переселенцев;

- a. макроуровень
- b. местный уровень
- c. региональный уровень

3. *Задание открытой формы. Введите ответ.*

Для какой модели рынка труда характерно: «Система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников.

4. *Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Выбрать из списка безработных граждан, которые имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование

- a. Петров С.Г., инвалид 2 группы
- b. Гаврилова Э.П., признана безработной в июле 2022г.
- c. Попова А.А., опекун несовершеннолетнего Рахтилина В.У.
- d. Сидорова Л.И., жена уволенного с военной службы Сидорова Ф.П.

e. Иванов С.В., прошедший военную службу по призыву в 2017 г., официально трудоустроен не был

5. *Задание открытой формы. Введите числовой ответ.*

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее (...?) дней со дня подачи гражданином заявления о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы (ввести цифру)

6. *Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

При осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются:

- a. мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах
- b. организация работы с инвалидом психологов, профориентологов, реабилитологов
- c. профориентационная работа
- d. индивидуальный подход
- e. оплата услуг работодателей
- f. статистическая отчетность

7. *Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Верно ли утверждение: План маркетинга персонала – это система целевых показателей развития системы маркетинга персонала в конкретной организации, а также разбивка маркетинговых мероприятий в сфере персонала на этапы, определение способов достижения поставленных целей, распределение ресурсов, определение ожидаемых результатов и способов их использования

- a. верно
- b. неверно
- c. частично верно

8. *Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Что относится к преимуществам внутренних источников найма

- a. появление новых идей, использование новых технологий
- b. появление новых импульсов для развития
- c. низкие затраты на адаптацию персонала
- d. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

9. *Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько)

- a. разработка стратегии управления персоналом
- b. планирование и прогнозирование персонала
- c. планирование и контроль деловой карьеры
- d. переподготовка и повышение квалификации работников
- e. организация трудовых отношений
- f. работа с кадровым резервом

10. *Задание открытой формы. Введите ответ.*

добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов — это

11. *Задание открытой формы. Введите ответ.*

Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается

8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Понятие рынка труда. Взаимосвязь и взаимообусловленность развития рынков. Условия возникновения рынка труда. Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда.

2. Нормативно-правовой и организационный компоненты инфраструктуры рынка труда. Основные элементы инфраструктуры рынка труда и их функции. Государственная служба занятости. Система подготовки и переподготовки кадров. Информационно-аналитическое обеспечение функционирования рынка труда.

3. Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости.

4. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда.

Превентивная (упреждающая) и оперативная (по поддержанию занятости) функции государственной службы занятости. Структура службы занятости. Необходимость соответствия формальной организационной структуры службы занятости ее целевому назначению.

5. Статус, управление, финансирование, правовое, информационное, материально-техническое и кадровое обеспечение деятельности органов службы занятости местного уровня. Их задачи и функции.

6. Необходимость учета региональной специфики и тесного взаимодействия с органами власти и управления в регионе. Руководство реализацией программ содействия занятости населения и работой местных служб занятости.

7. Районные и городские центры (отделы) – основное, первичное звено службы занятости, связывающее ее с населением. Непосредственная работа с клиентами (безработными, желающими пройти переподготовку, ищущими работу и др. категориями) как главная отличительная особенность местного уровня управления занятостью.

8. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами. Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала.

9. Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале. Разработка функциональной структуры управления с учетом главной задачи каждой службы, определение базовой задачи для каждой службы, определение типов ответственности, определение набора функциональных обязанностей, расчет временных и стоимостных ресурсов, необходимых для выполнения каждой функциональной обязанности. Определение нормативов трудоемкости.

10. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование. Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.

11. Применение стратегического и тактического инструментария МП организации. Основные направления реализации функции МП по формированию трудового потенциала организации. Применение коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда

Другие оценочные средства:

Часть 1. Вопросы для аттестации по базовым занятиям

Понятие маркетинга персонала

Рынок труда — базовые понятия

Сегментация рынка труда

Виды безработицы

Трудовые ресурсы

Правовое регулирование занятости в РФ (ФЗ О занятости населения)

Экономические модели рынка труда

Страновые модели рынка труда

Государственная политика занятости в России.

Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.

Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.

Работники его инициатива на рынке труда.

Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
Структура занятости в народном хозяйстве России перспективы ее изменения.
Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.

Часть 2. Вопросы для дискуссии

1. В чем вы видите актуальность применения маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами современной организации?
2. Какие существуют подходы к определению маркетинга персонала?
3. Какие вы знаете маркетинговые концепции и как они применимы в управлении персоналом?
4. Охарактеризуйте влияние современных концепций менеджмента на управление персоналом.
5. Назовите и охарактеризуйте основные задачи маркетинга персонала.
6. Назовите основные понятия маркетинга персонала.
7. Как вы понимаете выражение: «Маркетинг персонала – есть философия управления человеческими ресурсами».
8. В чем особенности и основные принципы маркетингового управления персоналом организации?
9. Назовите и охарактеризуйте направления работы и задачи маркетинга персонала в организации.
10. Представьте в виде схемы персонал-маркетинг-микс. Охарактеризуйте его составляющие.
11. Какие факторы, определяют направления маркетинга персонала в организации?
12. Какие маркетинговые методы и технологии используются в управлении персоналом организации?
13. Охарактеризуйте маркетинг персонала как особую функцию службы управления персоналом.
14. Охарактеризуйте основные этапы формирования плана персонал-маркетинга.
15. Каковы основные задачи стратегического персонал-маркетинга, задачи и направления оперативного персонал-маркетинга?
16. Как осуществляется контроллинг маркетинга персонала в организации?

Разработчики:



доцент

(занимаемая должность)

А.В. Блинникова

(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Протокол № 8 от «13» марта 2023 г.

зав. кафедры



Е.А. Волохова

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.