

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра организационного развития

**МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Маркетинговые технологии в сфере управления персоналом  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

д.э.н., проф. И.Ю. Ильина

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

## **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

## **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (*модулю*)

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

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (*модуля*)**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

### **9. Методические материалы**

9.1. Планы семинарских занятий

## **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся систему теоретических и практических знаний о современных маркетинговых технологиях с последующим их применением в сфере управления персоналом, а также формирование практических навыков по разработке и реализации маркетинговой стратегии организации в кадровой сфере.

**Задачи:**

- сформировать систему теоретических знаний об особенностях маркетингового подхода, используемого в современной практике управления персоналом,
- научить применять маркетинговые технологии в сфере управления персоналом организации,
- научить оценивать воздействие факторов макроэкономической среды на формирование и развитие сферы управления персоналом организации,
- сформировать навыки сбора информации для анализа внешнего и внутреннего рынка труда;
- научить разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом.

Дисциплина направлена на формирование **компетенций** выпускника:

### **ПК 2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом**

ПК-2.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

**Знать:**

- современные теоретические подходы к оценке потребностей организации в персонале;
- методы сбора информации о потребностях организации в персонале;

**Уметь:**

- использовать различные маркетинговые технологии для оценки потребности организации в персонале на внешнем и внутреннем рынке труда;

**Владеть:**

- навыками сбора, анализа и систематизации информации о потребностях организации в персонале;
- навыками оценки конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала

### **ПК-2.2**

Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

**Знать:**

- теоретические основы подбора и отбора персонала;
- основные направления деятельности по подбору и отбору персонала;

**Уметь:**

- использовать различные методы подбора и отбора персонала на внешнем и внутреннем рынке труда;

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору персонала;
- Владеть:**
- навыками разработки и реализации стратегии организации в кадровой сфере;
  - навыками организации деятельности по поиску и отбору персонала.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена.

**Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 ч.

### 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
<b>ПК 2</b> Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	<b>ПК-2.1</b> Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале	Знать: – современные теоретические подходы к оценке потребностей организации в персонале; – методы сбора информации о потребностях организации в персонале; Уметь: – использовать различные маркетинговые технологии для оценки потребности организации в персонале на внешнем и внутреннем рынке труда; Владеть: – навыками сбора, анализа и систематизации информации о потребностях организации в персонале; – навыками оценки конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала
<b>ПК 2</b> Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	<b>ПК-2.2</b> Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала	Знать: – теоретические основы подбора и отбора персонала; – основные направления деятельности по подбору и отбору персонала; Уметь: – использовать различные методы подбора и отбора персонала на

		внешнем и внутреннем рынке труда; – разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору персонала; Владеть: – навыками разработки и реализации стратегии организации в кадровой сфере; – навыками организации деятельности по поиску и отбору персонала.
--	--	---

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Маркетинговые технологии в сфере управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.04).

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «HR-брендинг», «Консалтинг в сфере управления персоналом», а также преддипломной практики.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

#### 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

#### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>22</b>
Всего:		<b>30</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

#### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
---------	---------------------	------------------

<b>4</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>4</b>	Семинары	<b>16</b>
Всего:		<b>24</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>4</b>	Лекции	<b>4</b>
<b>4</b>	Семинары	<b>4</b>
<b>5</b>	Семинары	<b>4</b>
Всего:		<b>12</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы маркетинга персонала	Сущность маркетинга персонала. Факторы формирования маркетинга персонала. Основные подходы к маркетингу персонала на современном этапе. Функции маркетинга персонала. Внутренняя и внешняя среда маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала организации. Классификация маркетинга персонала.
2	Комплекс маркетинга персонала организации	Комплекс маркетинга. Элементы комплекса маркетинга персонала организации. Товарная политика в маркетинге персонала. Ценовая политика в маркетинге персонала. Сбытовая политика в маркетинге персонала. Политика продвижения товара в маркетинге персонала. Кадровая реклама.

3	Маркетинговые стратегии организации в кадровой сфере	Позиционирование организации на рынке труда. Маркетинговые стратегии организации на внешнем рынке труда. Взаимодействие компании с Государственной службой занятости населения. Взаимодействие организации с частными структурами содействия занятости. Сущность и элементы внутреннего маркетинга персонала. Основные направления реализации внутреннего маркетинга персонала. Стратегии внутреннего маркетинга персонала организации.
4	Маркетинговые исследования рынка труда	Особенности маркетингового подхода к исследованию рынка труда. Сущность и задачи маркетинговых исследований рынка труда Основные направления исследований кадровой сферы. Методы сбора маркетинговой информации о рынке труда. Виды маркетингового исследования рынка труда. Рейтинг как инструмент оценки работодателей.

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Изучение дисциплины предполагает сочетание традиционной лекционно-семинарской деятельности в сочетании с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий. Используются такие подходы, как лекция-дискуссия, лекция визуализация, широкое привлечение студентов к работе не только на практических занятиях, но и на лекциях.

При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, дискуссия по наиболее актуальным вопросам темы на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа студента.

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

При реализации рабочей программы дисциплины используются современные образовательные технологии (указываются по видам занятий).



В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i> - участие в дискуссии на семинаре (4 темы) - тестирование (4 темы) - выполнение практического задания (4 темы)	1 балл 5 баллов 4 балла	6 баллов 30 баллов 24 балла
<i>Всего:</i>		60 баллов
<i>Промежуточная аттестация</i> (письменная контрольная работа)		40 баллов
<i>Итого за семестр</i> <i>экзамен</i>		100 баллов

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67			D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

### 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В  bruce willis	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворитель но»/ «зачтено (удовлетворитель но)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Пример теста

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	На современном этапе маркетинг персонала рассматривается как	А) сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей Б) механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками В) социально-экономическое явление, при

		<p>котором лица, желающие найти работу, не могут это сделать</p> <p>Г)вид социально-управленческой деятельности, направленный на достижение рационального соответствия между спросом и предложением персонала в организации, развитие кадрового потенциала и повышение конкурентоспособности организации на основе изучения конъюнктуры рынка труда и активного взаимодействия со всеми субъектами трудовых отношений.</p>
2	К основным функциям маркетинга персонала относится	<p>А)информационная</p> <p>Б)организационно-управленческая</p> <p>В)социально-экономическая</p> <p>Г)психологическая</p>
3	Когда компания работает только с одним сегментом на рынке труда, это	<p>А)дифференцированный маркетинг</p> <p>Б)недифференцированный маркетинг</p> <p>В)концентрированный маркетинг</p> <p>Г)функциональный маркетинг</p>
4	Маркетинг персонала по уровню разделяется на	<p>А)стратегический и оперативный</p> <p>Б)внешний и внутренний</p> <p>В)массовый и целевой</p> <p>Г)краткосрочный и долгосрочный</p>
5	В комплексе маркетинга персонала организации продуктом, который реализуется на рынке труда, является	<p>А)рабочее место</p> <p>Б)рабочая сила</p> <p>В)персонал-имидж организации</p> <p>Г)корпоративная культура</p>
6	Наиболее известным рейтингом работодателей в России можно считать рейтинг, составляемый	<p>А)HeadHunter</p> <p>Б)СМИ</p> <p>В)АНКОР</p> <p>Г)Консалтинговые агентства</p>
7	Фундаментальной основой маркетингового исследования рынка труда является	<p>А)анализ информации о соотношении спроса и предложения на товар, тенденциях изменения его качества и стоимости</p> <p>Б)понимание самого труда как товара, на цену которого влияют экономические, демографические, социальные факторы</p> <p>В)разработка действий, позволяющих смягчить напряженность на рынке труда</p> <p>Г)формирование механизма оценки качества персонала</p>
8	Формирование и развитие	<p>А)позиционирование рабочего места</p>

	преимуществ рабочего места, его привлекательности по сравнению с конкурентами. – это	Б)создание рабочего места В)продажа рабочего места Г)сохранение рабочего места
9	Маркетинговые исследования - это	А)сбор, обработка и анализ данных с целью уменьшения неопределенности, сопутствующей принятию маркетинговых решений Б)система обработки данных, полученных в результате опроса или анкетирования В)совокупность средств, методов и технологий хранения маркетинговой информации Г)система отчетности о проделанной работе
10.	Сегментация рынка труда может рассматриваться как процесс	А)разделения спроса на персонал и его предложения на отдельные компоненты с общими характеристиками Б)интеграции отдельных частей спроса на персонал и его предложения в единое целое В)сокращения спроса на персонал Г)повышения квалификации персонала

### Примерные практические задания

#### Задание 1

Необходимо провести исследование заработных плат специалистов по обучению персонала. Следует найти в базе hh.ru не менее 15 подходящих вакансий и оценить уровень предлагаемых зарплат.

1. Найдите вакансии, которые предлагаются для специалистов по обучению персонала
2. Найдите следующие показатели:
  - максимальное значение зарплаты по данным вакансиям,
  - минимальное значение зарплаты по данным вакансиям,
  - среднее арифметическое,
  - моду,
  - медиану
3. Выделите первый и четвертый квартили.
4. Составьте таблицу по итогам мониторинга заработных плат.

#### Задание 2

После просмотра видеоролика о компании необходимо заполнить таблицу.

		Правильный вариант	Комментарий (обоснование, примеры,
--	--	--------------------	------------------------------------

			цитаты)
1	<b>Укажите тип видеоролика</b>		
	Социальный		
	Рекламный		
	Презентационный		
	Имиджевый		
	Технологический		
	Образовательный		
2	<b>Выделите те аспекты, которые раскрыты в видеоролике</b>		
	История компании		
	Структура компании		
	Этапы развития		
	Ассортимент продукции или услуг		
	Сведения о руководстве		
	Ценности компании		
	Традиции, обычаи, ритуалы		
	Миссия, идеология		
	Кадровая политика		
	Социальная политика		
	Технологический процесс		
	Информация об отдельных сотрудниках		
	Преимущества работы в компании		
	Перспективы развития компании		
3	<b>Укажите, какие ошибки допущены при создании ролика</b>		
	Слишком много (слишком мало) текста		
	Чрезмерное внимание руководителям, их роли в развитии организации		
	Слишком подробный рассказ об истории и прошлых достижениях		
	Слишком подробный рассказ о технологических особенностях		
	Затянутость		
	Слабый визуальный ряд		
	Другое (указать, что именно)		
4	<b>Предложите варианты, где может быть использован ролик</b>		
	Отраслевая выставка		
	Официальный сайт компании		
	Бизнес-встречи, деловые переговоры		
	Социальные сети		
	Корпоративные мероприятия		
	Рекламные мероприятия в СМИ		
	Другое (указать, где именно)		

<b>5</b>	<b>Целевая аудитория ролика</b>		
	Все работники компании		
	Новые работники компании		
	Потенциальные работники компании (кандидаты на найм)		
	Студенты профильных вузов, колледжей		
	Представители компаний-конкурентов		
	Представители компаний-потребителей выпускаемой продукции		
	Деловые партнеры		
	Профессиональное сообщество в целом		
	Другое (указать, кто именно)		
<b>6</b>	<b>Сформулируйте основную идею ролика</b>		
<b>7</b>	<b>Предложите название ролика</b>		
<b>8</b>	<b>Постарайтесь объяснить, какие эмоции вызвал у вас просмотр этого ролика, какое мнение о компании сложилось после просмотра ролика</b>		

### **Примерные вопросы для промежуточной аттестации**

1. Сущность и значение маркетинга персонала.
2. Факторы формирования маркетинга персонала.
3. Функции маркетинга персонала на современном этапе.
4. Классификация маркетинга персонала.
5. Этапы маркетинга персонала в организации.
6. Комплекс маркетинга персонала в организации.
7. Товарная политика в комплексе маркетинга персонала.
8. Ценовая политика в комплексе маркетинга персонале.
9. Сбытовая политика в комплексе маркетинга персонала.
10. Политика продвижения товара в маркетинге персонала.
11. Кадровая реклама: сущность и особенности.
12. Сущность и виды сегментации рынка труда.
13. Основные подходы к сегментации рынка труда.
14. Принципы сегментации потенциальных и реальных работников.
15. Сущность и принципы внутреннего маркетинга персонала.
16. Разработка и реализации стратегии маркетинга персонала на внешнем рынке труда.
17. Разработка и реализации стратегии маркетинга персонала на внутреннем рынке труда.
18. Стратегии компаний по выбору целевого сегмента работников.
19. Основные направления исследований кадровой сферы.
20. Основные направления внутреннего маркетинга персонала.
21. Пути реализации внутреннего кадрового маркетинга в отношении отдельных категорий работников.

22. Методы маркетинговых исследований рынка труда.
23. Взаимодействие компании-работодателя с Государственной службой занятости населения.
24. Взаимодействие компании-работодателя с частными структурами содействия занятости.
25. Рынок труда как объект маркетингового исследования
26. Сущность и направления маркетинговых исследований рынка труда
27. Технологии маркетингового исследования внешнего рынка труда
28. Технологии маркетингового исследования внутреннего рынка труда

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Список источников и литературы

#### Основные источники

##### Нормативные правовые акты

Акты международного права

Конвенция МОТ № 138 (1973 г.) «О минимальном возрасте для приема на работу»

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда // Российская газета. 1998. 16 декабря.

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

#### Дополнительные источники

##### Нормативные правовые акты

Федеральные законы

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями)

#### Основная литература

1. Ильина, И.Ю., Потехина Е.В. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020 – 226 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100> (дата обращения: 05.05.2021).

2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 301 с. (Высшее образование: Магистратура). <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013991>

3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 05.05.2021).



4. Чернопяттов А.М. Маркетинг персонала : учебник. 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с.[Электронный ресурс]URL: URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386> (дата обращения: 05.05.2021).
5. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Говорова Н.А. Маркетинг персонала : учебное пособие Москва: КноРус, 2020. - 228 с.[Электронный ресурс]URL: <https://cdn1.ozone.ru/multimedia/1020332667.pdf>

#### **Дополнительная литература**

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения: 23.03.2021).
2. Таппасханова Е. О., Мустафаева З. А., Токмакова Р. А., Бисчекова Ф. Р. Маркетинг персонала: современный подход//Вестник Алтайской академии экономики и права. № 8. 2020. С. 96-104. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vaael.ru/pdf/2020/8-1/1262.pdf>
3. Управление персоналом: учебник / И.Б.Дуракова, Л.П.Волкова, Е.Н.Кобцева. Под ред. И.Б.Дураковой. – М.-Инфра-М., 2019. – 570 с. [Электронный ресурс] URL: <https://znanium.com/read?id=355902>

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)  
Cambridge University Press  
ProQuest Dissertation & Theses Global  
SAGE Journals  
Taylor and Francis  
JSTOR

#### 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

### **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

Windows  
Microsoft Office  
Kaspersky Endpoint Security

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы,

научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

### 9.1. Планы практических занятий

Планы занятий по курсу «Маркетинговые технологии в сфере управления персоналом» предназначены для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом». Проблематика практических занятий связана с тематикой лекций и ориентирована на более глубокое изучение ряда ключевых вопросов курса.

**Выбор литературы** для проведения занятий обусловлен необходимостью более подробного рассмотрения процессов в организации. Одновременно с тем предложенный список не является исчерпывающим и может быть дополнен студентами после обсуждения с преподавателем.

#### Тема 1. Теоретические основы маркетинга персонала

##### Вопросы для обсуждения

1. Сущность и значение маркетинга персонала.
2. Факторы формирования маркетинга персонала.
3. Основные подходы к маркетингу персонала на современном этапе.
4. Функции маркетинга персонала.
5. Внутренняя и внешняя среда маркетинга персонала.
6. Классификация маркетинга персонала.
7. Этапы маркетинга персонала в организации.

##### Основная литература

1. Ильина И.Ю., Потехина Е.В. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020 – 226 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100> (дата обращения: 05.05.2021).
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 301 с. (Высшее образование: Магистратура). <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013991>
3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 05.05.2021).

4. Чернопяттов А.М. Маркетинг персонала : учебник. 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с.[Электронный ресурс]URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386> (дата обращения: 05.05.2021).
5. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Говорова Н.А. Маркетинг персонала : учебное пособие Москва: КноРус, 2020. - 228 с.[Электронный ресурс]URL: <https://cdn1.ozone.ru/multimedia/1020332667.pdf>

#### **Дополнительная литература**

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
2. Таппасханова Е. О., Мустафаева З. А., Токмакова Р. А., Бисчекова Ф. Р. Маркетинг персонала: современный подход//Вестник Алтайской академии экономики и права. № 8. 2020. С. 96-104. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vaael.ru/pdf/2020/8-1/1262.pdf>

### **Тема 2. Комплекс маркетинга персонала организации**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Элементы комплекса маркетинга персонала организации.
2. Товарная политика в маркетинге персонала.
3. Ценовая политика в маркетинге персонала.
4. Сбытовая политика в маркетинге персонала.
5. Политика продвижения товара в маркетинге персонала.
6. Кадровая реклама.

#### **Основная литература**

1. Ильина И.Ю., Потехина Е.В. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие.Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020 – 226 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100> (дата обращения: 05.05.2021).
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 301 с. (Высшее образование: Магистратура). <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013991>
3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 05.05.2021).

#### **Дополнительная литература**

1. Таппасханова Е. О., Мустафаева З. А., Токмакова Р. А., Бисчекова Ф. Р. Маркетинг персонала: современный подход//Вестник Алтайской академии экономики и права. № 8. 2020. С. 96-104. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vaael.ru/pdf/2020/8-1/1262.pdf>

### **Тема 3. Маркетинговые стратегии организации в кадровой сфере**

### Вопросы для обсуждения

1. Позиционирование организации на рынке труда.
  2. Маркетинговые стратегии организации на внешнем рынке труда.
- Взаимодействие компании с Государственной службой занятости населения.
3. Взаимодействие организации с частными структурами содействия занятости.
  4. Сущность и элементы внутреннего маркетинга персонала.
  5. Основные направления реализации внутреннего маркетинга персонала.
  6. Стратегии внутреннего маркетинга персонала организации.

### Основная литература

1. Ильина И.Ю., Потехина Е.В. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020 – 226 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100> (дата обращения: 05.05.2021).
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 301 с. (Высшее образование: Магистратура). <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013991>
3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 05.05.2021).
4. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Говорова Н.А. Маркетинг персонала : учебное пособие Москва: КноРус, 2020. - 228 с.[Электронный ресурс]URL: <https://cdn1.ozone.ru/multimedia/1020332667.pdf>

### Дополнительная литература

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения: 23.03.2021).
2. Таппасханова Е. О., Мустафаева З. А., Токмакова Р. А., Бисчекова Ф. Р. Маркетинг персонала: современный подход//Вестник Алтайской академии экономики и права. № 8. 2020. С. 96-104. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vaael.ru/pdf/2020/8-1/1262.pdf>

### Тема 4. Маркетинговые исследования рынка труда

#### Вопросы для обсуждения

1. Особенности маркетингового подхода к исследованию рынка труда. Сущность и задачи маркетинговых исследований рынка труда.
2. Основные направления исследований кадровой сферы.
3. Методы сбора маркетинговой информации о рынке труда.
4. Виды маркетингового исследования рынка труда.
5. Рейтинг как инструмент оценки работодателей.

## Основная литература

1. Ильина И.Ю., Потехина Е.В. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020 – 226 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100> (дата обращения: 05.05.2021).
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 301 с. (Высшее образование: Магистратура). <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013991>
3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 05.05.2021).
4. Чернопятова А.М. Маркетинг персонала : учебник. 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386> (дата обращения: 05.05.2021).

## Дополнительная литература

1. Управление персоналом: учебник / И.Б.Дуракова, Л.П.Волкова, Е.Н.Кобцева. Под ред. И.Б.Дураковой. – М.-Инфра-М., 2019. – 570 с. [Электронный ресурс] URL: <https://znaniium.com/read?id=355902>
2. Таппасханова Е. О., Мустафаева З. А., Токмакова Р. А., Бисчекова Ф. Р. Маркетинг персонала: современный подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. № 8. 2020. С. 96-104. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vaael.ru/pdf/2020/8-1/1262.pdf>

## Приложение 1.

### Аннотация дисциплины

Дисциплина «Маркетинговые технологии в сфере управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана подготовки студентов магистратуры по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права.

**Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся систему теоретических и практических знаний о современных маркетинговых технологиях с последующим их применением в сфере управления персоналом, а также формирование практических навыков по разработке и реализации маркетинговой стратегии организации в кадровой сфере.

**Задачи:**

- сформировать систему теоретических знаний об особенностях маркетингового подхода, используемого в современной практике управления персоналом,
- научить применять маркетинговые технологии в сфере управления персоналом организации,
- научить оценивать воздействие факторов макроэкономической среды на формирование и развитие сферы управления персоналом организации,
- сформировать навыки сбора информации для анализа внешнего и внутреннего рынка труда;
- научить разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом.

Дисциплина направлена на формирование **компетенций** выпускника:

**ПК 2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом**

ПК-2.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

**Знать:**

– современные теоретические подходы к оценке потребностей организации в персонале;

– методы сбора информации о потребностях организации в персонале;

**Уметь:**

– использовать различные маркетинговые технологии для оценки потребности организации в персонале на внешнем и внутреннем рынке труда;

**Владеть:**

– навыками сбора, анализа и систематизации информации о потребностях организации в персонале;

– навыками оценки конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала

**ПК-2.2**

Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

**Знать:**

– теоретические основы подбора и отбора персонала;

– основные направления деятельности по подбору и отбору персонала;

**Уметь:**

– использовать различные методы подбора и отбора персонала на внешнем и внутреннем рынке труда;

– разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору персонала;

**Владеть:**

– навыками разработки и реализации стратегии организации в кадровой сфере;

– навыками организации деятельности по поиску и отбору персонала.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 ч.



**Приложение 2**

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола

