

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) старший преподаватель, б/с Руднева Н.В. (Кафедра экономики предприятий и организаций, Экономическое отделение), NVRudneva@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-21	Уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-23	Уметь проводить бенчмаркинг и др. процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении цели организации
ПК-24	Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-3	Уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы маркетинга персонала, количественные и качественные методы по разработке и реализации стратегии привлечения персонала, управления деловой карьерой и кадровыми нововведениями;
- основы подготовки и внедрения требований к должностям, критериев найма, отбора, приёма и расстановки персонала;
- общие понятия, цели, задачи, типы, виды и процессы бенчмаркинга персоналом;
- этапы проведения бенчмаркинга, способы получения информации, психологические аспекты проведения бенчмаркинга.

Должен уметь:

- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.);
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять её ключевые элементы, оценивать их влияние на организацию и её персонал;
- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности в персонале;
- принимать участие в разработке конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом.
- четко формулировать цели и задачи бенчмаркинг-исследования на основе имеющейся информации,
- анализировать бизнес-процессы, формировать алгоритм действий, исходя из поставленных целей, проводить анализ конкурентной среды,
- осуществлять планирование и организацию основных этапов бенчмаркинг-исследования в области управления персоналом.

Должен владеть:

- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- владеть навыками сбора информации и методами анализа рынка труда;
- навыками организации и планирования бенчмаркинга персонала.

Демонстрировать способность и готовность применять полученные знания на практике.

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции

Должен демонстрировать способность и готовность:

Демонстрировать способность и готовность применять полученные знания на практике.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 24 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 20 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 75 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Роль и значение маркетинга рынка труда. Факторы, влияющие на маркетинг персонала. Сущность маркетинговой деятельности на рынке труда	5	1	5	0	15
2.	Тема 2. Основные принципы, функции, субъекты и объекты маркетинга рынка труда. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Оценка эффективности маркетинга персонала.	5	1	5	0	20
3.	Тема 3. Теоретические основы бенчмаркинга. Проведение бенчмаркинг-исследований в области управления персоналом	5	1	5	0	20
4.	Тема 4. Особенности проведения бенчмаркинга в России и за рубежом. Экономический эффект от использования бенчмаркинга.	5	1	5	0	20
	Итого		4	20	0	75

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Роль и значение маркетинга рынка труда. Факторы, влияющие на маркетинг персонала. Сущность маркетинговой деятельности на рынке труда

Понятие и определение ?Маркетинга персонала?. Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Потенциал маркетинговых технологий для HR, маркетинговые инструменты для работы с целевыми аудиториями исследований, знание запросов/потребителей компании, понимание какими компетенциями должен обладать персонал, обслуживающий клиента, знание конкурентного рынка и тактических/стратегических действий конкурентов и преобразование информации для HR.

Основные составляющие маркетинга персонала. Сущность факторов. Необходимость учета факторов. Внешние условия среды. Общеэкономические, демографические процессы.

Уровень безработицы в заданном временном промежутке, структура резервной армии труда и т.д. Развитие законодательства. Развитие законодательства. Особенности законодательства в области охраны труда, занятости и т. п.

Кадровая политика организаций-конкурентов. Формы и методы работы с кадрами в организациях-конкурентах. Внутренние факторы. Развитие технологии. Цели и задачи организации. Стратегии маркетинга в области производства и реализации продукции и в области персонала. Финансовые ресурсы. Оценка потребности и возможностей организации в финансировании мероприятий по управлению персоналом. Кадровый потенциал организации. Возможность специалистов кадровой службы.

Сущность и направления исследования рынка труда. Сбор, обработка и анализ данных в системе управления персоналом организации. Общенаучные, аналитико-прогностические методы. Кабинетные и полевые исследования. Анализ различных тематических источников информации. Определение основных направлений проведения организацией маркетинговых исследований рынка труда.

Проведение исследования соответствия работников организации современным требованиям, предъявляемых рынком труда, с целью обеспечения конкурентоспособности персонала организации и качества внутренних резервов. Анализ условий занятости, предлагаемых работодателями на рынке труда, с целью обеспечения привлекательного имиджа организации для нынешних и потенциальных работников. Разработка методических основ проведения маркетинговых исследований рынка труда с учётом влияния маркетинговой среды организации.

Конъюнктура рынка труда и тенденции развития. Взаимоотношения наемных работников, работодателей, государственных служб занятости, негосударственных структур по содействию занятости и подбору персонала, учебных заведений, контактных аудиторий по вопросам потребительских предпочтений качественных характеристик персонала, причин неудовлетворённости персонала условиями занятости, исследования специализированных тематических источников информации, рекламных источников, источников и посредников в процессе удовлетворения потребности в персонале

Тема 2. Основные принципы, функции, субъекты и объекты маркетинга рынка труда. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Оценка эффективности маркетинга персонала.

Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала, виды, содержание, способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала; содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала, способы применения коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда, оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала; объекты коммуникационной функции: сотрудники организации, которые выступают в качестве участников внутреннего конкурса на вакансии и являются носителями имиджа компании на рынке труда.

Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов. Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники.

Репутация компании как работодателей. Имидж профессии и сфер бизнеса.

Персонал ? внутренний клиент компании. Управление обучением и развитием персонала. Учет маркетинговых планов компании при разработке программ обучения.

Участие маркетинговой службы компании в процессе обучения персонала (стандарты обслуживания, ориентация на клиента, владение презентацией компании, нетипичные ситуации). Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе логистических процессов. Использование методологии маркетинговых исследований, ?партизанский? маркетинг. Удержание персонала.

Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре (?прививка? на этапе адаптации, открытость руководства и корпоративной информации, командный дух, мотивационные и event-программы).

Оценка эффективности использования маркетинга персонала. Методы оценки эффективности проводимых мероприятий. Рост эффективности за счет внутренних резервов. Отдача от вложенных средств за счет интенсивного пути развития. Значение оценки эффективности проводимых мероприятий. Вопрос оценки эффективности как в маркетинге предприятия, так и в маркетинге персонала (внутреннем маркетинге).

Основные проблемы в маркетинге персонала. Отсутствие четкой системы оценок эффективности. Неполнота, несовместимость и противоречивость существующих отдельных оценок эффективности.

Понятие эффективности. Эффект. Методики оценки эффективности внутреннего маркетинга. Три различных подхода к определению эффективности мероприятий внутреннего маркетинга.

Акцент на удовлетворенности персонала. Проведение фокус-интервью с сотрудниками компании или с помощью оценок экспертов. Перечень мотивационных атрибутов работы. Анкетирование сотрудников для определения важности и степени исполнения по каждому атрибуту. Анализ полученных результатов.

Сравнение показателей ?важности? и ?исполнения? каждого атрибута. Недостатки метода. Акцент на удовлетворенность клиентов. Методы оценки удовлетворенности потребителей и качества услуг. Анализ ?важность- исполнение?. Опрос покупателей. Метод ?таинственный? покупатель.

Комплексная оценка эффективности на основе многоуровневой системы взаимосвязанных показателей. Акцент на достижение целей организации. Формирование единых ценностей у всех сотрудников, понимание стратегии развития компании, ее целей и ценностей, чувство гордости за компанию. Оценка синергетического эффекта.

Тема 3. Теоретические основы бенчмаркинга. Проведение бенчмаркинг-исследований в области управления персоналом

Основные понятия и преимущества бенчмаркинга.
 Задачи и функции бенчмаркинга. Эволюционное развитие бенчмаркинга.
 Основные виды бенчмаркинга и их особенности.
 Принципы бенчмаркинга и виды бенчмаркинга.
 Предпосылки проведения бенчмаркинга. Принципы по Г. Ватсону.
 Сравнительный анализ видов бенчмаркинга. Инструментарий бенчмаркинга.
 Этапы организации бенчмаркинга.
 Модели бенчмаркинга.
 Цикл Деминга как основа бенчмаркинга
 Основные этапы организации бенчмаркинга: планирование, исследование, наблюдение, анализ, адаптация, улучшение.
 Методы анализа бизнес-процессов предприятия.

Тема 4. Особенности проведения бенчмаркинга в России и за рубежом. Экономический эффект от использования бенчмаркинга.

Особенности применения бенчмаркинга в России.
 Особенности применения бенчмаркинга за рубежом.
 Правовое обеспечение бенчмаркинга. Тенденции применения бенчмаркинга.
 Перспективы развития технологии бенчмаркинга в России и за рубежом.
 Подходы к применению инструментария бенчмаркинга в России и за рубежом. Правила применения бенчмаркинга.
 Понятие, сущность экономического эффекта.
 Методы оценки экономической эффективности применения бенчмаркинга.
 Виды и формы экономического эффекта.
 Показатели оценки эффективности применения бенчмаркинга.
 Факторы успеха бенчмаркинг-проекта.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 5			
	<i>Текущий контроль</i>		

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
1	Творческое задание	ПК-21 , ПК-23 , ПК-24 , ПК-3	1. Роль и значение маркетинга рынка труда. Факторы, влияющие на маркетинг персонала. Сущность маркетинговой деятельности на рынке труда 2. Основные принципы, функции, субъекты и объекты маркетинга рынка труда. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Оценка эффективности маркетинга персонала.
2	Тестирование	ПК-3 , ПК-24 , ПК-23 , ПК-21	3. Теоретические основы бенчмаркинга. Проведение бенчмаркинг-исследований в области управления персоналом
3	Реферат	ПК-3 , ПК-24 , ПК-23 , ПК-21	4. Особенности проведения бенчмаркинга в России и за рубежом. Экономический эффект от использования бенчмаркинга.
	Экзамен	ПК-21, ПК-23, ПК-24, ПК-3	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 5					
Текущий контроль					
Творческое задание	Продемонстрирован высокий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа полностью соответствует требованиям профессиональной деятельности. Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Высокий уровень креативности, самостоятельности. Соответствие выбранных методов поставленным задачам.	Продемонстрирован средний уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа в основном соответствует требованиям профессиональной деятельности. Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Средний уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы в целом соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа частично соответствует требованиям профессиональной деятельности. Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Низкий уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы частично соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован неудовлетворительный уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа не соответствует требованиям профессиональной деятельности. Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Недостаточный уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы не соответствуют поставленным задачам.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 5

Текущий контроль

1. Творческое задание

Темы 1, 2

Задание ♦1. ?Источники и пути покрытия потребности в персонале?

1. Перечислите возможные активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Представить информацию в таблице:

Активные пути покрытия потребности в персонале Пассивные пути покрытия потребности в персонале

2. По характеру источника покрытия потребности в персонале перечислить возможные управленческие решения по использованию источника и последовательность реализации каждого из них. Представить информацию в таблице:

Характер источника (внешние, внутренние) Управленческое решение
Последовательность действий

Задание ♦2.

Рассчитать обеспеченность организации персоналом на конкретную дату:

Категории работников	По штатному расписанию	По таблице на постоянной основе	% обеспеченности
Руководители	3	2	
Специалисты	12	15	
Производственный персонал	64	57	
Вспомогательный персонал	11	9	
ИТОГО:	90	83	

Предложить мероприятия по удовлетворению потребности в персонале данной организации по каждой категории работников.

Задание ♦3. ?Экспресс-исследование потребности работодателей в менеджерах и требований к их подготовке?.

Провести мониторинг потребностей работодателей в менеджерах и предъявляемых к ним требований, обработать и представить статистическую информацию по городу Набережные Челны, Республике Татарстан, по Республике Башкирия по следующим источникам:

- 1 группа - общественно-политические газеты, газеты рекламных объявлений, специализированные журналы;
- 2 группа - реклама на телеканалах (федеральных и региональных), радио;
- 3 группа - доски объявлений, Центры занятости;
- 4 группа - Интернет-ресурсы (сайты кадровых агентств, сайты организаций-работодателей и др.);
- 5 группа - собеседование с руководителями, объявления самостоятельных кандидатов на вакансии.

Задание ♦4.

Сформировать систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к менеджеру по персоналу, претендующему на вакансию.

Группа параметров:

1. Способности;
2. уровень полученного образования;
3. необходимые знания (основные и дополнительные);
4. практические навыки в определенной сфере профессиональной деятельности;
5. опыт работы в определенных должностях;
6. навыки сотрудничества и взаимопомощи;
7. личностные качества, необходимые для определенного вида деятельности;
8. способность к восприятию профессиональных нагрузок;
9. способность к концентрации памяти, внимания, усилий и т.п.;
10. мотивационные установки;
11. сфера профессиональных интересов;
12. стремление к самовыражению и самореализации;
13. способность к обучаемости;
14. заинтересованность в работе по определенной должности, определенность профессиональных перспектив.

Задание ♦5.

Найти определения понятия ?экономический эффект?, ?экономическая эффективность?, ?социальный эффект?, ?социальная эффективность?, ?синергетическая эффективность? у различных авторов и заполнить таблицу по форме:

Определение Источник (автор, название, выходные данные, стр.; адрес электронного ресурса)

Задание ♦ 1.

Найти определения понятия ?маркетинг персонала?, ?потребность в персонале?, ?трудовые ресурсы? у различных авторов и заполнить таблицу по форме:

Определение Источник (автор, название, выходные данные, стр., адрес электронного ресурса)

Задание ♦2.

Найти положение о службе управление персоналом (типовое и действующих организаций), должностную инструкцию менеджера по персоналу и проанализировать их на наличие в содержание маркетинговых функций.

Задание ♦3.

Найти определения понятия ?рынок труда?, ?рынок рабочей силы?, ?рынок трудовых ресурсов?, ?трудоовой потенциал? у различных авторов и заполнить таблицу по форме:

Определение Источник (автор, название, выходные данные, стр.; адрес электронного ресурса)

Задание ♦4. ?Состояние и перспективы развития кадрового потенциала России, Республики Татарстан, города Набережные Челны (по отраслям)?

Найти информацию по состоянию и прогнозам развития кадрового потенциала в России, Республики Татарстан, города Набережные Челны в целом и по отраслям.

Ознакомиться с Стратегией социально-экономического развития Республики Татарстан до 2020 года.

Подготовить и представить материалы по состоянию (анализ) и развитию (прогноз) кадрового потенциала районов республики.

2. Тестирование

Тема 3

1. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

а - да;

б - иногда;

в - нет.

2. Трудовой потенциал - это:

а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;

в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

3. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

а - должностной инструкцией;

б - оценочным листом сотрудника;

в - листом интервьюера;

г - анкетой работника.

4. Маркетинг персонала - это:

а - вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;

б - такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость;

в - анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.

г - анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий;

д - формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.

5. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

а - верно все;

б - частично верно;

в - неверно.

6. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

а - перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;

б - прекращение приема на работу;

в - заключение краткосрочных контрактов;

г - переобучение персонала;

д - использование гибких режимов работы;

е - использовать лизинг рабочей силы.

7. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны (при необходимости укажите несколько вариантов):

- а - использовать переработки рабочего времени;
- б - использовать лизинг рабочей силы;
- в - использовать гибкое рабочее время;
- г - использовать контракты на конкретную работу.

8. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

9. Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

10. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

- а - стандартных режимов работы;
- б - гибких режимов рабочего времени;
- в - частичной занятости.

11. Разновидностями гибкого графика работы являются (при необходимости указать несколько):

- а - скользящий график;
- б - переменный день;
- в - очень гибкий график;
- г - деление рабочего места;
- д - разделение работы;
- е - временный частичный найм;
- ж - неполная ставка;
- з - надомничество;
- и - совместительство;

12. Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

- а - стандартных режимов работы;
- б - гибких режимов рабочего времени;
- в - частичной занятости.

13. Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимости указать несколько):

- а - скользящий график;
- б - переменный день;
- в - очень гибкий график;
- г - деление рабочего места;
- д - разделение работы;
- е - временный частичный найм;
- ж - частичная ставка;
- з - надомничество;
- и - совместительство;
- к - гибкое размещение рабочего места.

14. Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):

- а - избавиться от бесперспективных работников;
- б - обеспечить стабильность "ядра" персонала;
- в - сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;
- г - сдерживать уровень безработицы;
- д - обеспечить рост производительности труда;
- е - снизить текучесть;
- ж - сократить оплату сверхурочных часов.

15. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

- а - верно все;
- б - частично верно;
- в - неверно.

3. Реферат

Тема 4

1. Роль маркетинга персонала в кадровом менеджменте.
2. Маркетинг персонала как философия развития персонала предприятия.
3. Формирование и развитие маркетингового подхода к управлению персоналом.
4. Маркетинг персонала как система формирования спроса.
5. Спрос и предложение на персонал.
6. Мотивационное ядро потенциальных сотрудников организации.
7. Особенности социальных потребностей.
8. Изменение характера и содержания труда, его предметной направленности.
9. Определение потребности в персонале.
10. Разработка мер для покрытия потребности в персонале
11. Виды, принципы, процедуры оценки персонала.
12. Оценка соответствия работников организации современным требованиям, предъявляемых рынком труда.
13. Анализ условий занятости, предлагаемых работодателями на рынке труда.
14. Качественные характеристики персонала, услуги рынка труда при подборе персонала
15. Лояльность сотрудников к компании. Система мероприятий, направленных на формирование лояльности, приверженности.
16. Методики оценки эффективности внутреннего маркетинга: акцент на удовлетворенности персонала.
17. Методики оценки эффективности внутреннего маркетинга: акцент на удовлетворенность клиентов.
18. Методики оценки эффективности внутреннего маркетинга: акцент на достижение целей организации.
19. Дайте определение понятию "бенчмаркинг", перечислите его основные цели и задачи.
20. Основные этапы проведения бенчмаркинга персонала на предприятии
21. Перечислите основные виды бенчмаркинга.
22. Методы конкурентного анализа, их особенности
23. Понятие и сущность конкурентоспособности
24. Методы оценки конкурентоспособности
25. Понятие и сущность экономического эффекта
26. Методы оценки экономического эффекта

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Сущность маркетинга персонала, основные цели и задачи.
2. Виды маркетинга персонала.
3. Маркетинг персонала как методология исследования рынка.
4. Функции маркетинга персонала.
5. Сущность и направления исследования рынка труда
6. Мотивационное ядро потенциальных сотрудников организации.
7. Маркетинговая информация в управлении персоналом.
8. Информационная функция маркетинга персонала.
9. Сущность оценки персонала и ее отличие от аттестации.
10. Направления анализа рынка труда.
11. Анализ условий занятости, предлагаемых работодателями на рынке труда.
12. Качественные характеристики персонала, услуги рынка труда при подборе персонала
13. Сущность внутреннего маркетинга. Внутренний маркетинг как философией отношения к персоналу.
14. Лояльность сотрудников к компании.
15. Система мероприятий, направленных на формирование лояльности, приверженности.
16. Подходы к формированию позитивного персонал-имиджа организации.
17. Оценка эффективности использования маркетинга персонала.
18. Основные принципы бенчмаркинга персонала.
19. Эволюционное развитие бенчмаркинга персонала.
20. Особенности развития бенчмаркинга персонала в России.
21. Особенности развития бенчмаркинга персонала за рубежом.
22. Цели, задачи бенчмаркинга персонала.

23. Функции бенчмаркинга персонала.

24. Проблемы развития бенчмаркинга персонала.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 5			
Текущий контроль			
Творческое задание	Обучающиеся выполняют задания, требующие создания уникальных объектов определённого типа. Тип объекта, его требуемые характеристики и методы его создания определяются потребностями профессиональной деятельности в соответствующей сфере либо целями тренировки определённых навыков и умений. Оцениваются креативность, владение теоретическим материалом по теме, владение практическими навыками.	1	15
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	20
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	15
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

ZNANIUM.COM - <http://znanium.com/>

БиблиоРоссика - <http://www.bibliorossica.com/б>

лань - <http://lanbook.com/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторами могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.

В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: постановка проблемы; варианты решения; аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.

На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.

При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете.

При написании докладов в материале следует выделить небольшое количество (не более 5) заинтересовавших проблем и сгруппировать материал вокруг них. Следует добиваться чёткого разграничения отдельных проблем и выделения их частных моментов.

В тестовых заданиях в каждом вопросе - несколько вариантов ответа, из них правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который наиболее правильный.

При подготовке к экзамену необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на практических семинарах в течение семестра. В каждом билете на экзамене содержатся два вопроса.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление персоналом организации".

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.3 Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Основная литература:

1 Годин А.М. Инструменты современного маркетинга [Электронный ресурс]: монография / А. М. Годин, О. А. Масленникова. ? Москва: Дашков и К-, 2014. - 179 с. - ISBN 978-5-394-02485-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514607>

2 Патласов О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. - Москва: Дашков и К-, 2015. - 384 с. - ISBN 978-5-394-02354-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091>

3 Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. И. Сотникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. - (Высшее образование) - ISBN 978-5-369-01455-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>

4 Управление персоналом: вариативные учебные дисциплины, курсовые проекты [Электронный ресурс]: учебное пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 315 с. - ISBN 978-5-16-006903-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=413369>.

Дополнительная литература:

1. Журнал 'Кадровик' - www.kadr-press.ru.
2. Журнал 'Кадровое дело' - www.kdelo.ru.
3. Журнал 'Кадры предприятия' - www.dis.ru.
4. Журнал 'Персонал-микс' - <http://www.personal-mix.ru>.
5. Журнал 'Справочник кадровика' - <http://sk.kadrovik.ru>.
6. Журнал 'Справочник по управлению персоналом' - <http://sup.kadrovik.ru>.
7. Журнал 'Труд за рубежом' - <http://www.bulleten.nm.ru>.
8. Журнал 'Труд и социальные отношения' - <http://www.jomal-tiso.by.ru>.
9. Журнал 'Управление развитием персонала' - www.grebennikov.ru.
10. Журнал 'Управление человеческим потенциалом' - www.grebennikov.ru.
11. Газета 'Человек и труд' - www.chelt.ru.
12. on-line HR- journal. - <http://www.hr-journal.ru>.
13. Портал 'Сообщество менеджеров Экзекьютив' - www.e-executive.ru

Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.3 Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.