

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДАЮ:

Рег. № 47.03-36

И.о. декана факультета экономики и
управления

« 05 » 10 2022 г.

Водосский А.А.



ФГОС 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.06 Рынок труда и маркетинг персонала

Шифр и наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 3/3

Семестр: 5/6

Факультет экономики и управления

очная/заочная

очная, заочная, очно-заочная

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	4/144	4/144		5/6
В том числе,				
Контактная работа	72	18		
Занятия лекционного типа	36	10		
Занятия семинарского типа	36	8		
Самостоятельная работа, всего	72	126		
В том числе:				
Курсовой проект / курсовая работа				
Контрольная работа / реферат / РГР	Р	Р		5/6
Форма контроля экзамен / зачет / зачет с оценкой	Экзамен	Экзамен		5/6

Новосибирск 2022

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461.

Программу разработал(и):

Доцент кафедры ГиМА,
канд. пед. наук

(должность)



подпись

И.Э Толстова

ФИО

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- основы кадрового планирования и контроллинга;
- основы маркетинга персонала;
- методы деловой оценки персонала при найме;
- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

уметь:

- разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;
- разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала;
- разрабатывать и обосновывать стратегии привлечения персонала.

владеть:

- навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
- практическими навыками деловой оценки персонала при найме.

1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда и маркетинг персонала» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций:

1. Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

2. Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

3. Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике (ПК-3).

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции
1	Знать:	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
1.1	основы кадрового планирования и контроллинга	
1.2	основы маркетинга персонала	
1.3	методы деловой оценки персонала при найме	
1.4	основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	
2.	Уметь:	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
2.1	разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	
2.2	разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	
2.3	разрабатывать и обосновывать стратегии привлечения персонала	
3	Владеть:	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
3.1	навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	
3.2	практическими навыками деловой оценки персонала при найме	

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.06 Рынок труда и маркетинг персонала относится к дисциплинам вариативной части.

Данная дисциплина опирается на курсы дисциплин: «Социология», «Микроэкономика», «Макроэкономика» «Основы управления персоналом» и является основой для изучения дисциплин: «Экономика и социология труда», «Кадровая политика и кадровое планирование».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2 по каждой форме обучения (очная, заочная):

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ЛР, ПЗ)	Самостоя- тельная работа (СР)	Всего по теме	
Раздел 1. Рынок труда						
1	Тема 1. Рынок труда: понятие, сущность, функции, характеризующие показатели	2	2	4	8	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
2	Тема 2. Занятость как характеристика рынка труда	4	4	2	10	
3	Тема 3. Безработица и инфляция как характеристики рынка труда	4	2	2	8	
4	Тема 4. Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями	2	4	2	8	
5	Тема 5. Социальные гарантии занятости и социальная защита безработных	2	2	4	8	
Раздел 2. Маркетинг персонала						
6	Тема 6. Потенциал маркетинговых технологий в управлении персоналом	4	2	2	8	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
7	Тема 7. Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме	4	6	6	16	
8	Тема 8. Оценка потребности организации в персонале. Кадровое планирование и контроллинг	4	4	6	14	
9	Тема 9. Маркетинговые исследования рынка труда сельских территорий. Маркетинг персонала организаций АПК	6	6	6	18	
10	Тема 10. Разработка программы (плана) маркетинга персонала	4	4	2	10	
-	Реферат	-	-	9	9	-
-	Подготовка к экзамену	-	-	27	27	-
-	Итого	36	36	72	144	-

Заочная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ЛР, ПЗ)	Самостоя- тельная работа (СР)	Всего по теме	
Раздел 1. Рынок труда						
1	Тема 1. Рынок труда: понятие, сущность, функции, характеризующие показатели	1	-	10	11	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
2	Тема 2. Занятость как характеристика рынка труда	1	1	10	12	
3	Тема 3. Безработица и инфляция как характеристики рынка труда	1	1	10	12	
4	Тема 4. Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями	1	1	12	14	
5	Тема 5. Социальные гарантии занятости и социальная защита безработных	1	1	10	12	
Раздел 2. Маркетинг персонала						
6	Тема 6. Потенциал маркетинговых технологий в управлении персоналом	1	-	10	11	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
7	Тема 7. Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме	1	1	12	14	
8	Тема 8. Оценка потребности организации в персонале. Кадровое планирование и контроллинг	1	1	10	12	
9	Тема 9. Маркетинговые исследования рынка труда сельских территорий. Маркетинг персонала организаций АПК	1	1	14	16	
10	Тема 10. Разработка программы (плана) маркетинга персонала	1	1	10	12	
-	Реферат	-	-	9	9	-
-	Подготовка к экзамену	-	-	9	9	-
-	Итого	10	8	126	144	-

Учебная деятельность состоит из лекций, практических занятий, самостоятельной работы, реферата.

Раздел 1. РЫНОК ТРУДА

Тема 1. Рынок труда: понятие, сущность, функции, характеризующие показатели

Разнообразие понятий рынка труда. Функции рынка труда. Структура, элементы, субъекты рынка труда; ключевые роли субъектов. Объективные экономические законы, регулирующие рынок труда. Особенности функционирования рынка труда. Труд как товар на рынке труда. Воспроизводство рабочей силы. Модели рынка труда. Показатели, характеризующие динамику и структуру рынка труда.

Тема 2. Занятость как характеристика рынка труда

Занятость как социально-экономическая категория; общие принципы занятости. Типы занятых граждан. Конституционные принципы занятости в РФ. Полная и эффективная занятость. Вторичная занятость. Занятость населения на сельских территориях, её особенности.

Тема 3. Безработица и инфляция как характеристики рынка труда

Экономическая сущность безработицы. Закон Оукена. Виды безработицы, способы ее измерения. Инфляция и ее связь с безработицей. Экономические и социальные последствия безработицы. Роль государства в преодолении безработицы. Безработица на сельских территориях.

Тема 4. Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями

Цели и задачи государства в регулировании рынка труда. Работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

Тема 5. Социальные гарантии занятости и социальная защита безработных

Основные «группы риска». Признание гражданина безработным: процедура, переквалификация, возвращение на рынок труда. Профессиональное образование незанятого населения. Поддержка самозанятости на селе. Социальные гарантии для работников сельхозпредприятий.

Суть социальной защиты трудящихся граждан. Государственная политика в экономике и социальной сфере. Государство как гарант права на труд. Переподготовка экономически активного населения.

Раздел 2. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

Тема 6. Потенциал маркетинговых технологий в управлении персоналом

Понятие и определение «Маркетинга персонала». Понятийный аппарат маркетинга 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.

Актуальность развития маркетинговой составляющей управления персоналом. Рабочее место как продукт. Принципы маркетинга персонала. Персонал-маркетинг-микс: модели, средства, стратегии управления персоналом организации.

Традиционный и организационно-рыночный подходы к выделению функций маркетинга персонала.

Тема 7. Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме

Разработка требований к должности. Разработка должностной инструкции.

Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Внешний и внутренний маркетинг персонала.

Внутренний маркетинг – общее определение, суть понятия, ориентация на клиента, внутриорганизационное маркетинговое исследование. Развитие внутреннего маркетинга: удовлетворенность персонала трудом (привлечение, обучение, стимулирование, удержание квалифицированного персонала).

Тема 8. Оценка потребности организации в персонале. Кадровое планирование и контроллинг

Этапы оценки потребности в персонале. Качественная и количественная потребности в персонале. Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале.

Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении численности персонала, учитывая динамику развития, и факторов влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ).

Тема 9. Маркетинговые исследования рынка труда сельских территорий. Маркетинг персонала организаций АПК

Организация исследований на рынке труда. Анализ внутреннего рынка труда организации. Анализ внешнего рынка труда (отраслевого и регионального). Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов

потенциальных работников. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации. Анализ основных конкурентов.

Маркетинга персонала организаций АПК. Состав и структура персонала организаций АПК. Составляющие элементы модели управления персоналом организаций АПК. Организация информационной функции маркетинга персонала организаций АПК. Планирование качественного и количественного состава персонала организации АПК.

Определение источников и путей покрытия потребности в персонале. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации на рынке труда региона и/ или отрасли.

Тема 10. Разработка программы (плана) маркетинга персонала

Разработка программы (плана) маркетинга персонала. Критерии и показатели эффективности маркетинга персонала в организации.

Имидж организации и его использование в маркетинге персонала. Значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда, составные части имиджа организации и факторы его формирования, способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Список основной литературы

✓1. Воденко К.В. Управление персоналом: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева, С.А. Тихоновскова и др. М.: Дашков и К, 2019. – 374 с. (ЭБС «Инфра-М»)

✓2. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: учебник / О.Ю. Патласов – М.: Дашков и К, 2020. – 382 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.2. Список дополнительной литературы

✓1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2021. – 440 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru/
2.	Кадровый портал КАДРОВИК.РУ	http://www.kadrovik.ru/
3.	Деловой мир - онлайн-проект	https://www.delovoymir.biz.ru
4.	Журнал Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/magazines.html

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы

1. Рынок труда и маркетинг персонала: методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Новосиб. гос. аграр. ун-т. Фак. ЭиУ; сост. Калошина Т.Ю. – Новосибирск, 2020. – 15 с.

2. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.01 Экономика, 38.04.02 Менеджмент, 38.04.03 Управление персоналом, 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина. – 2-е изд. – Новосибирск: НГАУ, 2020. – 24 с.

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

Таблица 4. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Кол-во ключей	Тип лицензии или правообладатель
1.	MS Windows 7 Prof	1	Microsoft
2.	MS Office 2010 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)	1	Microsoft
3.	Браузер Mozilla FireFox	1	Mozilla Public License

Таблица 5. Перечень плакатов (по темам), карт, стендов, макетов, презентаций, фильмов и т.д.

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1.	Презентация	Презентации к лекционному курсу	
2.	Документ	ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032 «О занятости населения в Российской Федерации»	
3.	Документ	ФЗ от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»	

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
НК-424	Аудитория для занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, ноутбук переносной
НК-407	Учебная аудитория для занятий семинарского типа и групповых консультаций	Учебная доска, видеопроектор переносной, ноутбук переносной

6. Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине

Таблица 7. Активные и интерактивные формы и методы обучения

Тема	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Формируемые компетенции (ОПК, ПК)
Занятость как характеристика рынка труда	4	Лекция	Проблемная лекция	ОПК-4, ПК-2, ПК-3
Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями	4	ПЗ	Круглый стол	
Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме	4	ПЗ	Кейс-стади	

7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – экзамен.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

8. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ
ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «29» сентября 2022 г. № 7

Рабочая программа обсуждена и утверждена
на заседании кафедры
протокол от «12» сентября 2022 г. № 2

Заведующий кафедрой
(должность)



подпись

И.Э Толстова

ФИО

Председатель учебно-методического
совета (комиссии)

(должность)



подпись

О.Г. Антошкина

ФИО