

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 26.03.2026 20:56:16
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.В.24 «Маркетинг персонала»

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(профиль)

очная

формы обучения

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)–составитель(и):

профессор кафедры социальных технологий д. э. н. Прихач Александр Юрьевич

Заведующий кафедрой менеджмента, д. э. н., профессор Лабудин Александр Васильевич

РПД Б1.В.24«Маркетинг персонала» одобрена на заседании кафедры менеджмента.

Протокол № 7 от 25 августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

- 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.24 «Маркетинг персонала» обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
Код Е/01.6 Организация труда персонала	ПКс - 1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПКс - 1.1	Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	<p>ПКс - 1.1 З-1 Знает особенности и основные составляющие мотивации трудовой деятельности;</p> <p>ПКс - 1.1 З-2 Знает и понимает процессы кадрового обеспечения стратегических и оперативных задач;</p> <p>ПКс - 1.1 З-3 Знает основные процедуры подбора, оценки и способов подбора персонала ;</p> <p>ПКс - 1.1 З-4 Знает о методах оценки текучести персонала;</p> <p>ПКс - 1.1 У-1 Умеет оценивать информацию от кандидатов;</p> <p>ПКс - 1.1 У-2 Умеет использовать основные организационные и мотивационные инструменты;</p> <p>ПКс - 1.1 У-3 Умеет участвовать в организации процесса подбора персонала</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

2.1 Общий объем дисциплины

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Очная форма	
Общая трудоемкость	144
Контактная работа с преподавателем	56
Лекции	26
Практические занятия	28
Лабораторные занятия	-
Практическая подготовка	36
Самостоятельная работа	52

Тема 6	Оценка информации от кандидата	18	4		4		4					6	УО, Т, Д, ПО****
Тема 7	Особенности, характеризующие кандидатов	16	2		4		4					6	УО, Т, Д, ПО
Тема 8	Заявка на новых работников	13	2		2		4					5	УО, Т, Д, ПО
Тема 9	Эффективный подбор персонала	13	2		2		4					5	УО, Д, ПО
Консультация		2					2						
Промежуточная аттестация													экзамен
Всего:		144	26		28		36	2				52	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

* УО – устный опрос

**Т – тестирование

***Д - доклады

****ПО - письменный опрос

3.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1.Значение маркетинг персонала как инструмента управления человеческими ресурсами организации ПКс-1.1

Сущность и содержание стратегического подхода к персоналу. Маркетинг в структуре стратегического управления персоналом. Подходы к определению маркетинга. Этапы развития маркетинга. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала: Д. Белл; Г. Штрутц; Р. Бюннер; Д. Эскадштейн и Ф. Шнеллингер; В. Фрелингом и К. Зитценшток. Российская теория маркетинга персонала: А.Я Кибанов и И.Б. Дуракова.Принципы маркетинга персонала. Виды маркетинга. Эволюция концепций маркетинга. Маркетинг взаимодействия как основа маркетинга персонала. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Внешний и внутренний маркетинг персонала. Персонал-маркетинг-микс: модели, средства, стратегии управления персоналом.

Тема 2. Расходы, связанные с маркетингом персонала и текучестью ПКс-1.1

Понятие обычных и дополнительных затрат, зависящих от уровня организации маркетинга персонала на предприятии. Затраты, связанные с приемом на работу. Стоимость

услуг сторонней компании при приеме на работу. Затраты на подготовку и обучение новых сотрудников. Затраты, связанные с адаптацией. Затраты (потери), вызванные недовольством работника условиями и его увольнением. Затраты, связанные с процессом поиска кандидатов на свободные или освобождающиеся рабочие места. Совокупная стоимость всех предоставляемых услуг по оценке персонала. Стоимость работы с каждым претендентом на вакансию. Количество часов, затрачиваемых приглашенным специалистом на каждого претендента.

Тема 3. Содержание и сущность рынка труда *ПКс-1.1*

Традиционный и организационно-рыночный подходы к выделению функций маркетинга персонала. Подход Ф. Котлера: аналитическая, производственная, сбытовая, функция управления и контроля. Подход А.Я. Кибанова: аналитическая и коммуникационная функции. Подход Б.Ю. Сербиновского: исследовательская, стратегическая и предпринимательская функции. Шемятихина Л.Ю.: аналитическая, информационная, коммуникационная, профориентационная, социальная, персональная и организационная функции. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Анализ основных конкурентов. Прогнозирование рынка труда.

Тема 4. Анализ информации, характеризующей кандидата *ПКс-1.1*

Процесс и дизайн маркетингового исследования. Разработка программы маркетинга персонала. Информационное обеспечение маркетинговой деятельности: методы получения и обработки информации. Методы прогнозирования в маркетинге персонала. Аналитический инструментарий деятельности менеджера по персоналу. Организация исследований на рынке труда. Подход Р.Бюннера к организации и осуществлению маркетинга персонала. Е.Дитманн о маркетинге персонала как многоэтапной процедуре. Кадровый аудит как инструмент маркетинга персонала.

Тема 5. Восприятие собеседования и фирмы кандидатом *ПКс-1.1*

Основные ожидания соискателей рабочих мест и организации, предоставляющей рабочие места. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда. Гипотезы, формирующие тренд измененных ценностей в XXI веке. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Организационная культура как важнейшая характеристика привлекательности рабочих мест. Заработная плата как индикатор качества рабочего места и отражение состояния рынка труда. Факторы восприятия кандидатом компании. Причины негативного восприятия компании кандидатом. Развитие положительного имиджа организации на рынке труда. Ключевые характеристики организации для кандидата

Тема 6. Оценка информации от кандидата *ПКс-1.1*

Взаимобусловленность кадрового планирования и маркетинга персонала. Кадровый потенциал организации. Маркетинговая деятельность по определению качественной и количественной потребности в персонале. Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации. Гибкость внутреннего рынка труда. Особенности воспроизводства рабочих мест. Внутриорганизационная мобильность персонала как условие развития внутреннего рынка труда. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации. Анализ резюме. Проверка рекомендаций. Причины неудачного объявления о вакансиях

Тема 7. Особенности, характеризующие кандидатов

ПКс-1.1

Методы выявления псевдокандидатов. Некоторые типы работников. Методики оценки категорий работников. Конструирование ситуаций, которые могли бы спровоцировать кандидата на какие-то действия. Названия, признаки и методы выявления псевдокандидатов. Применяемые методы оценки (представляющие основные типы работников), позволяющие оценить черты кандидата наиболее ярко проявляющиеся в работе. Некоторые из основных типов нормальных и аномальных работников. Предлагаемые некоторыми специалистами (включая, например, группу А.Я. Кибанова), определенный набор тестов и опросников, для оценки индивидуальных психологических качеств работников.

Тема 8. Заявка на новых работников

ПКс-1.1

Качество персонала. Учет характеристик в заявке на нового работника. Методы активизации инновационных процессов. Профессиональные навыки, которые имеют различный уровень, обусловленный разной степенью подготовленности, предшествующим опытом работы, интеллектуальными способностями работника и его готовностью к обучению. Уровень профессиональной готовности, выражающийся через разрядность и категории работников. Аспекты, относящиеся к определению качества персонала: соответствие характеристик персонала предъявляемым производственным требованиям; степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям; уровень профессиональной подготовки, определяющий конечный экономический результат деятельности; результирующий персональный вклад в общую эффективность. С учетом качества персонала, анализ движения кадров становится более подробным, так как учитывается ценность меняющихся сотрудников. Оценка сотрудников можно производить как сравнительную в баллах, так и по разряду, квалификации, получаемой зарплате. Правила заполнения заявки на нового работника. В заявке должно быть указано подразделение (место будущей) работы, непосредственный начальник, сотрудники в подчинении, причина ухода предыдущего специалиста. Это помогает определиться в вопросах психологической совместимости. Могут также указываться как желаемые, так и нежелательные качества. Ценность работников с высоким инновационным потенциалом. выявление и активизация творческих работников.

Тема 9. Эффективный подбор персонала

ПКс-1.1

Анализ и поиск активных партнеров. 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, где действует данная организация. Контроль маркетинга персонала. Контроллинг в маркетинговых исследованиях. Критерии и показатели эффективности маркетинга персонала в организации. Требования к будущим работникам. Командные компетенции. Отбор персонала с помощью традиционного интервью. Структурное интервью. Процедура структурированного интервью. Каталог примерных вопросов.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.24 «Маркетинг персонала» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных

материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы)	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с

вариантов предложенных		выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснование выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную

аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.24 «Маркетинг персонала» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Тема	Методы текущего контроля успеваемости	Контр. точки
Значение маркетинг персонала как инструмента управления человеческими ресурсами организации	Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	КТ-1
Расходы, связанные с маркетингом персонала и текучестью	Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Содержание и сущность рынка труда	Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Анализ информации, характеризующей кандидата	Тестирование. Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Восприятие собеседования и фирмы кандидатом	Тестирование. Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	КТ-2
Оценка информации от кандидата	Тестирование. Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Особенности, характеризующие кандидатов	Тестирование. Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Заявка на новых работников	Тестирование. Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	
Эффективный подбор персонала	Устный опрос. Письменный опрос. Доклады	

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек) приведены в пункте 6.2:

5.3. Тематические блоки дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 6 (шести) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в
--------------------------------	---	------------------------------------	--

	набрать обучающийся		журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Что привело к появлению такого инструмента исследования как маркетинг?
2. Какие изменения на рынке вызывают развитие маркетинга?
3. Можно ли отождествлять маркетинг взаимодействия и социальный маркетинг?
4. Чем торгуют на рынке труда?
5. Что продает работник на рынке труда?

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Перечислите субъектов рынка труда
2. Дайте определение рынка
3. Что понимается под маркетингом вообще ?
4. Перечислите функции маркетинга
5. Перечислите виды маркетинга

Примеры основных тем докладов

1. Понятие маркетинга. Этапы развития маркетинга.
2. Маркетинг в структуре стратегического управления персоналом.
3. Вклад немецкой и американской школ в теорию маркетинга персонала.
5. Маркетинг взаимодействия как основа развития маркетинга персонала.
4. Виды и уровни маркетинга персонала.
5. Подходы к определению функций маркетинга персонала: Ф.Котлер, А.Кибанов, Б.Сербиновский и др.

КТ-1

Тема 2

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. В чём значение маркетинга персонала для организации?
2. Какие потери может понести предприятие в связи с высокой текучестью?
3. В чём выигрывали японские фирмы, использующие систему «пожизненного найма»?
4. В чём могут заключаться недостатки системы «пожизненного найма»?
5. Чем может быть вызвана повышенная текучесть персонала?

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Каковы могут быть основные тенденции изменения рынка труда?

2. Какие затраты (реальные и потенциальные) несет фирма если маркетингу персонала не уделяется должного внимания?
3. Какие расходы растут при низком уровне персонал-маркетинга?
4. Напишите формулу затрат, связанных с приемом на работу
5. Какими способами могут быть рассчитаны услуги сторонних организаций при приеме на работу?

Примеры основных тем докладов

1. Персонал-маркетинг-микс: модели, средства, стратегии управления персоналом
2. Внутриорганизационная мобильность персонала как условие развития внутреннего рынка труда.
3. Сегментирование как инструмент анализа рынка труда.
4. Роль имиджа организации в персонал-маркетинге.
5. Основные ценности и ожидания соискателей на отечественном рынке труда.

КТ-1

Тема 3

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. В чем отличие разных определений маркетинга персонала?
2. В чем отличие понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» различных авторов?
3. Какие маркетинговые функции обязательно должны присутствовать в должностной инструкции менеджера по персоналу?
4. Как менеджер по персоналу учитывает тенденции рынка труда?
5. Какой срок должен отработать увольняющийся?

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Напишите формулу затрат, связанных с увольнениями работников
2. Напишите упрощенную формулу затрат, связанных с увольнениями
3. Напишите формулу общих совокупных потерь от увольнения работников, если новый работник не был найден вовремя и должен еще пройти обучение
4. Что включают в себя затраты на поиск претендентов?
5. Напишите формулу затрат на поиск кандидатов

Примеры основных тем докладов

1. Место и роль организационной культуры в формировании привлекательности рабочих мест организации.
2. Конкуренты и партнеры: их роль в разработке рабочих мест организации.
3. Заработная плата как отражение качества рабочего места и профессионализма соискателя.
4. Взаимосвязь кадровой политики организации и маркетинга персонала.
5. Профориентационная работа как инструмент маркетинга персонала.

КТ-1

Тема 4

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Как понимаете содержание технологии «персонал-маркетинг-микс».
2. С каким типом кадровой политики связана ориентация на внутренний рынок труда?
3. Чем вызваны изменения ценностей соискателей вакантных мест на отечественном рынке труда?

4. Как влияет демография на рынок труда?
5. Как влияет миграция на рынок труда?
6. Как меняются требования претендента со временем?
7. Как кадровая политика фирмы определяет ее привлекательность?

Примеры тестовых заданий

Тест 1

Кто не относится к субъектам рынка труда?

- Работополучатели
- Работодатели
- Биржи труда
- Центры обучения с дальнейшим трудоустройством
- Турагентства
- Кадровые агентства

Тест 2

К понятию рынка не относится:

- Место купли и продажи
- Место заключения сделок
- Место создания экономических отношений обмена, формирования спроса и предложения
- Место формирования профессиональных знаний

Тест 3

Маркетинг персонала – это деятельность по изучению рынка труда, с тем чтобы...

- ...получать информацию о спросе и предложении
- ...наилучшим образом удовлетворять потребности предприятия в персонале
- ...составлять мнение о необходимой рекламе

Тест 4

К задачам маркетинга персонала не относится:

- Недопущение кризисной ситуации с возможной нехваткой кадров на предприятии
- Подбор лучших специалистов из имеющихся на рынке на рабочие места
- Определение источников, поступления информации, характеризующей состояние рынка труда
- Обеспечение необходимыми кадрами предприятия с учетом его развития в будущем

Тест 5

Отметьте территориальные масштабы рынка труда, которые интересуют организацию:
(5)

- рынок труда квартала
- рынок труда города
- области
- региона
- страны
- мировой рынок труда

Тест 6

При анализе рынка труда исследуются следующие тенденции: (6)

- тенденции по спросу на товары первой необходимости;
- тенденции по заработной плате;

- по вновь возникающим востребованным специальностям, направлениям и отдельным операциям;
- по ценам на транспортные услуги в регионе;
- по специальностям, на которые сужается или падает спрос;
- по демографической ситуации региона;
- по масштабу привлечения рабочих иностранцев.

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Где покупателей больше - на рынке труда или вакансий?
2. Что представляет собой форма оплаты на рынке вакансий и на рынке труда?
3. Что представляет собой реклама товара на рынке вакансий и на рынке труда?
4. Как проявляется монополия на рынке вакансий и рынке труда?
5. Как проявляется монополия на рынке вакансий и рынке труда?

Примеры основных тем докладов

1. Влияние маркетинговых исследований на особенности воспроизводства рабочих мест.
2. Система сбалансированных показателей как современная оценка персонала.
3. Технология ассесмент-центра в оценке, основанной на компетенциях.
4. Аттестация персонала как основа кадровых решений.
5. Особенности контроля в маркетинговых исследованиях. Контроллинг.

КТ-2

Тема 5

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Покажите особенности в формировании заработной платы на отечественном рынке труда.
2. Какую роль в организационной культуре играют внутренние локальные акты организации?
3. В чем выражается конкуренция работодателей на рынке труда?
4. Чем может привлекать фирма претендентов помимо зарплаты?
5. Как влияет организационная культура на новых работников?

Примеры тестовых заданий

Тест 1

Отметьте, какие затраты увеличиваются из-за роста текучести: (5)

- связанные с приемом
- на обучение
- на адаптацию
- на заработную плату
- от недовольства и увольнения
- на поиск

Тест 2

Может ли производительность во время адаптации быть выше обычной?

- Да, всегда
- Примерно в половине случаев
- Нет, никогда
- В исключительных случаях

Тест 3

Производительность работника, собирающего уволиться, может измениться:

- Снизится с момента подачи заявления об увольнении
- Повысится с момента подачи заявления об увольнении
- Снизится, с момента принятия решения уволится
- Повысится, с момента решения уволится

Тест 4

При переходе на высокий уровень персонал-маркетинга затраты, связанные с приемом:

- Отсутствуют
- Минимизируются
- Повышаются
- Остаются на прежнем уровне

Тест 5

Отметьте условия, необходимые для заключения сделки на рынке труда: (4)

- необходимость встречи субъектов;
- наличие возможности договориться;
- наличие уверенности у сторон в стабильности договорных отношений;
- соответствие полученного обучения профилю предполагаемой работы
- взаимная заинтересованность в предлагаемых результатах.

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. С чем связаны изменения в масштабе мирового рынка труда в последний период ?
2. Как глобализация влияет на рынок труда ?
3. Как развитие транспортных сообщений влияет на рынок труда ?
4. Как формирование экономических союзов влияет на рынок труда ?
5. Как облегчение визовых режимов влияет на рынок труда ?

Примеры основных тем докладов

1. Методы прогнозирования в маркетинге персонала.
2. Е.Дитманн о маркетинге персонала как многоэтапной процедуре.
3. Кадровый аудит как инструмент маркетинга персонала.
4. Методы прикладных социологических исследований в маркетинге персонала
5. Критерии и показатели эффективности маркетинга персонала в организации.

КТ-2

Тема 6

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Покажите особенности в формировании заработной платы на отечественном рынке труда.
2. Какую роль в организационной культуре играют внутренние локальные акты организации?
3. В чем выражается конкуренция работодателей на рынке труда?
4. Как меняются требования претендентов на рынке труда со временем?
5. Какие профессии могут появиться на рынке труда в перспективе?
6. Какие профессии уже ушли с рынка труда за последние несколько десятков лет?

Примеры тестовых заданий

Тест 1

Перечислите, что еще на рынке труда работник «продает» на оговоренное время: (2)

- свободу передвижений
- личное время
- свои предпочтения
- профессиональные цели

Тест 2

Современному рынку персонала по форме оплаты больше соответствует

- рынок труда
- рынок результатов труда
- рынок вакансий

Тест 3

Повышение количества специалистов отдельной профессии на рынке труда связано с (перечислить) (2)

- выпусками из вузов
- приездом таких специалистов в регион
- выездом таких специалистов из региона
- устройством на работу выпускников до окончания обучения
- экономическим развитием региона
- увеличением числа кадровых агентств
- угрозой роста безработицы

Тест 4

По рекомендациям, в телефонном интервью должно быть меньше всего вопросов

- закрытых
- открытых
- альтернативных

Тест 5

Бланк телефонного интервью подготавливается

- в исключительных случаях
- когда позволяет время
- как обязательный предварительный элемент
- когда отсутствует резюме кандидата
- когда ответы на предварительные вопросы уже даны

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Что относится к формальной информации о работнике ?
2. Что относится к неформальной информации о работнике ?
3. Трудовые книжки образцов каких лет действительны в России
4. На основании чего могут заноситься в трудовую книжку данные о совместительстве ?
5. Какими специфическими чертами обладает телефонное собеседование ?

Примеры основных темы докладов

1. Комплекс мотивационных предпочтений работников фирмы
2. Методы изучения мотивационных предпочтений работников
3. Наполнение эффективного социального пакета
4. Социальный пакет как мотивационный фактор фирмы
5. Эффективные системы мотивации сотрудников
6. Механизм формирования кадрового резерва компании

КТ-2

Тема 7

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Каковы возможности применения системы сбалансированных показателей?
2. Определите понятия «компетенции» и «компетентность».
3. Что понимается под трудовым потенциалом?
4. Как бы вы определили человеческий капитал фирмы?
5. Можно ли посредством аттестации определить трудовой потенциал сотрудника?

Примеры тестовых заданий

Тест 1

Отметьте подход, который не включается в стандартный анализ резюме:

- соответствие фактов требованиям заявки
- оценка способа изложения
- оценка отсутствующей информации
- оценка уровня притязаний кандидата
- соответствие формы резюме предполагаемой

Тест 2

Трудовые книжки каких лет выпуска действительны в настоящее время? (2)

- 1974
- 1980
- 1985
- 1991
- 2000
- 2004

Тест 3

Под «гибким рабочим временем» понимается ситуация, когда

- рабочее время не нормируется жестко
- когда рабочий процесс временно прерывается, затем возобновляется
- когда время работы может удлиняться при необходимости
- когда рабочее время регулярно сокращается

Тест 4

Под «гибким рабочим местом» понимается ситуация, когда

- работник в ходе производственного процесса должен перемещаться
- работник может выбирать место для проведения работ самостоятельно
- работник вынужден работать на разных рабочих местах

Тест 5

Какой период ожидания собеседования кандидатом считается критическим?

- 15 мин
- 30 мин
- 45 мин
- 1 час
- 1,5 часа
- 2 часа

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Каковы 4 обобщенных критерия для оценки кандидата ?
2. Каким факторам, характеризующим компанию, уделяется внимание кандидатом ?
3. С чего лучше начать собеседование ?
4. Какие причины вызывают негативное восприятие компании кандидатом ?
5. Что понимается под имиджем организации ?

Примеры основных тем докладов

1. Правила составления и анализа резюме кандидата
2. Основные правила поведения при собеседовании
3. Стрессовое интервью: ограничения использования
4. Трудовая книжка: виды, сущность, преимущества, особенности
5. Резюме, рекомендательные письма, трудовые книжки в разных странах
6. Процесс приема на работу нового сотрудника

КТ-2

Тема 8

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Каковы возможности применения системы показателей труда для сотрудника?
2. В чем принципиальная разница понятий «компетенции» и «компетентность»?
3. Как может проводиться аттестация сотрудника?
4. Какие претенденты являются нежелательными для фирмы?
5. Как выявить нежелательных претендентов?
6. Когда предыдущий опыт труда может оказаться нежелательным?
7. Какие особенности фирмы может ценить работник?
8. Что может включать система мотивации сотрудников?
9. В чем смысл процесса тестирования новичков?
10. Какие преимущества и недостатки метода тестирования?

Примеры тестовых заданий

Тест 1

Какие параметры не оцениваются менеджером на первичном собеседовании кандидата еще до начала разговора? (2)

- внешний вид
- манера разговора
- потенциал
- манера сидеть, стоять, ходить
- занимаемые позы

Тест 2

Какой метод не применяется для исправления впечатления от резюме, если указанные условия работы хуже средних по рынку?

- Пересмотреть условия работы для улучшения
- Задействовать другие источники
- Обозначить мотивирующее предложение

Тест 3

Что не относится к обобщенным критериям для оценки кандидатов?

- Что кандидат может
- Что кандидат хочет
- Насколько кандидат управляем и совместим
- Насколько кандидат позитивен
- Насколько кандидат безопасен

Тест 4

При собеседовании «деловой» дистанцией считается расстояние

- Свыше 1,2 метра
- Свыше 2 метров
- Свыше 0,6 метра
- Свыше 0,9 метра

Тест 5

Работник, способный собраться и максимально выложиться в разовой акции, при этом не готовый стабильно работать ежедневно относится к типу

- Деловой
- Игрок
- Энергичный
- Спецназовец
- Творец
- Ленивый
- Эмоциональный

Примеры вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Каковы рекомендации при проверке резюме ?
2. Перечислите причины отсутствия положительных откликов на объявления о вакансиях
3. Перечислите способы устранения причин отсутствия положительных откликов на объявления о вакансиях
4. Какие приемы используются для повышения привлекательности вакансий?
5. Какие кандидаты считаются плохими для всех работодателей ?

Примеры основных тем докладов

1. Формы работы фирмы с кадровыми агентствами
2. Преимущества и недостатки подбора персонала через рекрутинговые агентства
3. Содержание заявки на новых работников: правила заполнения
4. Понятие качества персонала
5. Методы выявления скрытого потенциала сотрудников

КТ-2

Тема 9

Примеры вопросов для устного опроса на семинарах

1. Для чего используется метод прогнозирования в маркетинговых исследованиях?
2. Какое место занимает оценка заявительных документов в отборе персонала?
3. Как могут быть связаны эффективность маркетинговых исследований и конкурентоспособность организации?
4. Как понимаете структурированное собеседование?
5. Какие свойства работника не сможет прояснить собеседование?

Пример вопросов для письменного опроса на семинарах

1. Какие качества кандидата можно оценить с помощью самооценки ?
2. Дайте определение такому типу работника как «безотказный»
3. Дайте определение такому типу работника как «самолюбивый»
4. Дайте определение такому типу работника как «деловой»
5. Дайте определение такому типу работника как «игрок»

Примеры основных тем докладов

1. Методы оценки сотрудников 360
2. Методы оценки сотрудников 720
3. Формирование продуктивного микроклимата в коллективе
4. Способы оценки эффективности корпоративной культуры
5. Способы совершенствования корпоративной культуры

6. Методы подбора персонала для фирмы

Рекомендации и критерии оценивания

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Оценивание по КТ-1

Сумма значений по КТ-1 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за доклады: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,08 = 8$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, кд - коэффициент приведения для доклада: 0,08	

Критерии оценивания устного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно

	составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-50	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
Примечание	Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 \cdot k_{уоп} = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов; где: 100 - максимум за устные опросы, $k_{уоп}$ - коэффициент приведения для устных опросов: 0,07

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
83-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
70-82	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
51-69	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-50	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.
Примечание	Максимальная сумма баллов за тесты: $100 \cdot k_{т} = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, $k_{т}$ - коэффициент приведения для тестов: 0,07	

Критерии оценивания письменного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся правильно использует понятия термины; обнаруживает понимание материала, его сущность и особенности. Ответ написан полно, подробно и без замечаний. Если задание дается в формах, то они заполнены точно и подробно
65-84	Обучающийся предоставляет ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для высшей оценки, но допускает неточности, или же ответ мог быть более полным и конкретным.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание вопроса, но отвечает неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировок; не точно применяет термины в ответе, не совсем правильно заполняет предлагаемые формы
0-50	Обучающийся обнаруживает непонимание вопроса, допускает ошибки в определениях, отвечает неточно или не дает письменного ответа, или неправильно заполняет ответ в формах
Примечание	Максимальная сумма баллов за письменный опрос: $100 \cdot k_{поп} = 100 \cdot 0,08 = 8$ баллов; где: 100 - максимум за письменные ответы, $k_{поп}$ - коэффициент приведения для письменного опроса: 0,08

Сумма баллов по КТ-1: $8+7+7+8=30$ баллов

Оценивание по КТ-2

Сумма значений по КТ-2 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за доклады: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,06 = 6$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, кд - коэффициент приведения для доклада: 0,06	

Критерии оценивания устного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-50	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
Примечание	Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 \cdot k_{уоп} = 100 \cdot 0,06 = 6$ баллов; где: 100 - максимум за устные опросы, куоп - коэффициент приведения для устных опросов: 0,06

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
83-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
70-82	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
51-69	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-50	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.
Примечание	Максимальная сумма баллов за тесты: $100 \cdot k_t = 100 \cdot 0,09 = 9$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, кт - коэффициент приведения для тестов: 0,09	

Критерии оценивания письменного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся правильно использует понятия термины; обнаруживает понимание материала, его сущность и особенности. Ответ написан полно, подробно и без замечаний. Если задание дается в формах, то они заполнены точно и подробно
65-84	Обучающийся предоставляет ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для высшей оценки, но допускает неточности, или же ответ мог быть более полным и конкретным.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание вопроса, но отвечает неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировок; не точно применяет термины в ответе, не совсем правильно заполняет предлагаемые формы
0-50	Обучающийся обнаруживает непонимание вопроса, допускает ошибки в определениях, отвечает неточно или не дает письменного ответа, или неправильно заполняет ответ в формах
Примечание	Максимальная сумма баллов за письменный опрос: $100 \cdot k_{поп} = 100 \cdot 0,09 = 9$ баллов; где: 100 - максимум за письменные ответы, $k_{поп}$ - коэффициент приведения для письменного опроса: 0,09

Сумма баллов по КТ-2: $6+6+9+9=30$ баллов

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в устной форме. Обучающийся получает билет. Необходимо дать ответы в устном виде, подробно изложив содержание ответа, при необходимости завершить выводами.

6.2 Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответов.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>1. <i>Маркетинг персонала – это деятельность по изучению рынка труда, с тем чтобы...</i></p> <p>А) ...получать информацию о спросе и предложении</p> <p>Б) ...наилучшим образом удовлетворять потребности предприятия в персонале</p> <p>В) ...составлять мнение о необходимой рекламе</p> <p>2. <i>По рекомендациям, в телефонном интервью должно быть меньше всего вопросов</i></p> <p>А) закрытых</p> <p>Б) открытых</p> <p>В) альтернативных</p>
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы</p>	<p>1. Сопоставьте</p> <p>А. Тип работника, способный собраться и максимально выложиться в разовой акции, при этом не готовый стабильно работать ежедневно</p> <p>Б. Тип сотрудника, работающий хорошо, только если работа нравится, при этом с неустойчивым интересом – быстро загорается и остывает</p> <p>В. Тип работника - творчески подходит к работе, фонтан новых идей и неспособность</p>

	<p>списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p><i>работать по регламенту и правилам.</i> <i>Органически не способен соблюдать сроки</i></p> <p>1. Творец 2. Спецназовец 3. Игрок</p> <p>2. Сопоставьте: <i>А. Недопущение кризисной ситуации с возможной нехваткой кадров на предприятии</i> <i>Б. Определение источников, поступления информации, характеризующей состояние рынка труда</i></p> <p>1. Задача маркетинга персонала 2. Функция маркетинга персонала</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1. Отметьте условия, необходимые для заключения сделки на рынке труда (перечислить): А) необходимость встречи субъектов; Б) наличие возможности договориться; В) наличие уверенности у сторон в стабильности договорных отношений; Г) соответствие полученного обучения профилю предполагаемой работы Д) взаимная заинтересованность в предлагаемых результатах.</p> <p>2. Повышение количества специалистов отдельной профессии на рынке труда связано с (перечислить): А) выпусками из вузов Б) приездом таких специалистов в регион В) выездом таких специалистов из региона Г) устройством на работу выпускников до окончания обучения Д) экономическим развитием региона Е) увеличением числа кадровых агентств Ж) угрозой роста безработицы</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>1. Укажите правильную последовательность: А. Получение резюме Б. Прием на работу В. Проведение собеседование Г. Подготовка вопросов к собеседованию Д. Подготовка вопросов к телефонному интервью Е. Проведение телефонного интервью Ж. Решение о необходимости собеседование 3. Решение о проведение телефонного интервью И. Решение о приеме на работу К. Анализ резюме</p> <p>2. Укажите правильную последовательность: А. Прием на работу Б. Поиск кандидатов В. Увольнение Г. Недовольство Д. Обучение и адаптация</p>
Задание	1. Внимательно прочитать	1. Как меняются в организации затраты,

<p>комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>	<p>текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>связанные с приемом при переходе на высокий уровень персонал-маркетинга. Обоснуйте свой ответ:</p> <p>А - Отсутствуют Б - Минимизируются В - Повышаются Г - Остаются на прежнем уровне</p> <p>2. Укажите, какие затраты НЕ увеличиваются в организации из-за роста текучести кадров. Обоснуйте свой ответ:</p> <p>А - связанные с приемом Б - на обучение В - на адаптацию Г - на заработную плату Д - от недовольства и увольнения Е - на поиск кандидатов</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Оценка: Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Перечислите основные задачи маркетинга персонала</p> <p>2. Укажите все потери, которые несет предприятие вследствие повышенной текучести кадров</p>

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

Тема 1 ПКс-1,1

1. Общее понятие современного рынка
2. Содержание и определение маркетинга
3. Понятие маркетинга персонала

Тема 2 ПКс-1.1

4. Понятие обычных и дополнительных затрат, зависящих от уровня организации маркетинга персонала на предприятии.
5. Затраты, связанные с приемом на работу.
6. Стоимость услуг сторонней компании при приеме на работу.
7. Затраты на подготовку и обучение новых сотрудников.
8. Затраты, связанные с адаптацией.

9. Затраты (потери), вызванные недовольством работника условиями и его увольнением
10. Затраты, связанные с процессом поиска кандидатов на свободные или освобождающиеся рабочие места.

Тема 3 ПКс-1.1

11. Сущность рынка труда
12. Специфика товара на рынке труда
13. Подходы и восприятия рынка труда
14. Основные отличительные характеристики рынка труда
15. Тенденции формирования современного мирового рынка труда
16. Тенденции формирования рынка труда в России

Тема 4 ПКс-1.1

17. Основные информационные потоки рынка труда.
18. Анализ предварительного телефонного разговора.
19. Критерии собеседования.

Тема 5 ПКс-1.1

20. Факторы восприятия кандидатом компании
21. Причины негативного восприятия компании кандидатом
22. Развитие положительного имиджа организации на рынке труда
23. Ключевые характеристики организации для кандидата

Тема 6 ПКс -1.1

24. Анализ резюме
25. Проверка рекомендаций
26. Причины неудачного объявления о вакансиях

Тема 7 ПКс-1.1

27. Методы выявления псевдокандидатов
28. Некоторые типы работников
29. Методики оценки категорий работников

Тема 8 ПКс-1.1

30. Классификация творческих работников
31. Методы усиления инновационных процессов
32. Типы инновационных предложений
33. Формы вознаграждения креативности

Тема 9 ПКс-1.1

34. Модель достижения целей жизни в мотивационном механизме
35. Качество персонала
36. Учет характеристик в заявке на нового работника

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и	20-29

полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании.	
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

7. Методические материалы для освоения дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды аудиторных занятий: лекции, практические занятия, а также внеаудиторная самостоятельная работы студентов. На лекциях рассматриваются наиболее сложный материал дисциплины. Лекция сопровождается презентациями, компьютерными текстами лекции, что позволяет студенту самостоятельно работать над повторением и закреплением лекционного материала. Практические занятия предназначены для индивидуальной или групповой работы студентов по решению конкретных задач и выполнению заданий.

Самостоятельная работа студента включает:

1. индивидуальные консультации с преподавателем в течение семестра, собеседование по текущим практическим заданиям;
2. подготовку к семинарам и аттестации, углубленное изучение отдельных тем и вопросов курса;
3. выполнение самостоятельных (докладов) заданий;
4. подготовку к текущим и промежуточным формам контроля: понятийно-терминологической, тестированию;
5. подготовку к итоговой аттестации по дисциплине — зачету.
6. Проверка и оценивание заданий для самостоятельной работы студентов осуществляется преподавателем на практических занятиях

Критериями оценки СРС могут являться:

1. объем проработанного материала в соответствии с заданным объемом;
2. степень исполнительности (проработанность всех аспектов задания, оформление материала в соответствии с требованиями, соблюдение установленных сроков представления работы на проверку и т.п.)
3. степень самостоятельности, творческой активности, инициативности студентов, наличие элементов новизны в процессе выполнения заданий;
4. качество освоения учебного материала (умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач, обоснованность и четкость изложения изученного материала и т.д.);
5. достаточная компетентность автора (студента) в раскрываемых вопросах.

При подготовке к зачету наряду с конспектами лекций и рекомендуемой литературой целесообразно использовать образовательную программу дисциплины, так как программа содержит основные разделы, темы и проблемы дисциплины.

Процедура проведения экзамена заключается в следующем. Экзаменуемый выбирает один из предлагаемых билетов, лежащих рубашкой вверх. Предоставляемое время подготовки к ответу - до 20 мин (может быть увеличено преподавателем на 10 мин., если готовится подробный ответ). Во время подготовки телефоном пользоваться

запрещено. В ходе экзамена студент отвечает на теоретические вопросы билета. При необходимости отвечает на дополнительные вопросы.

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии. Студент, набравший в течение семестра сумму баллов, достаточную для получения оценки, может получить оценку без прохождения промежуточной аттестации. В таком случае студент обязан выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации. Студент вправе отозвать свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации не более одного раза и не позднее, чем за один день до начала промежуточной аттестации. Если студент хочет получить более высокую оценку, он должен пройти промежуточную аттестацию. Студент имеет право выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации и отозвать соответствующее согласие только в период после получения баллов за все контрольные точки в рамках текущего контроля успеваемости и не позднее 1 (одного) рабочего дня до даты начала промежуточной аттестации по дисциплине.

Изучение данной дисциплины направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Ресурсный подход, позволяющий воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации, неразрывно связан с маркетингом персонала как философией бизнеса, так и инструментом исследования внутреннего и внешнего рынка труда. Обучающиеся получают знания в области теории маркетинга, эволюции взглядов на процесс становления и развития маркетинговых идей и их влияние на современное состояние управления организациями, особенностей современного этапразвития маркетинговой деятельности и маркетинговых исследований в персонале. В рамках курса рассматриваются вопросы оценки, ее показателей и методов, применяемых в современных маркетинговых исследованиях.

Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарского занятия в соответствии с тематическим планом. При подготовке к семинарскому занятию обучающемуся следует обратиться к литературе библиотеки Северо-Западного института. Вместе с тем при изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесена преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях. Поэтому подготовка к сдаче зачета и групповой работе на семинарах подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети).

Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к семинара и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимся доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1 Основная литература

1. Борисова, А. А., Подбор и адаптация персонала : учебник / А. А. Борисова, Т. Г. Озерникова, В. А. Виниченко. — Москва :КноРус, 2023. — 404 с. — ISBN 978-5-406-11470-4. — URL: <https://book.ru/book/949417>
2. Долженкова, Ю. В. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е.В . Камнева ; под ред. Ю. В. Долженковой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Прометей, 2024. — 322 с. - ISBN 978-5-00172-588-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2144458>
3. Литвинюк, А. А., Маркетинг персонала + eПриложение. : учебник / А. А. Литвинюк, И. Н. Красюк, Е. В. Кузуб, Х. М. Бекмурзиева. — Москва :КноРус, 2023. — 242 с. — ISBN 978-5-406-11849-8. — URL: <https://book.ru/book/950315>
4. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15108-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544181>

8.2. Дополнительная литература

1. Патласов, О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров, 4-е изд., стер. / Патласов О.Ю. - ИТК Дашков и К, 2023. - 382 с.
2. Шакирьянова А.И. Маркетинг персонала / А.И. Шакирьянова, Е.А.Карасик, О.В.Юрьева, О.В.Кукушкина; – Казань: Казан. федеральный ун-т, 2022 – 159 с.

8.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации

8.4. Интернет-ресурсы

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garweb.ru>.
4. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultantr.ru>.
5. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
6. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
7. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
8. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

На семинарских занятиях используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Googlechrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «WindowsMediaPlayer»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «MicrosoftPowerPoint»);
- пакеты прикладных программ SPSS/PC+, STATISTIKA,
- программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ,
- правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон».