

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Казанский национальный исследовательский  
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

Институт (факультет) Институт экономики, управления и социальных технологий  
Кафедра Экономической теории и управления ресурсами

## АННОТАЦИЯ

к рабочей программе

«Маркетинг персонала»

Индекс по учебному плану: **Б1.В.18**

Направление подготовки: **38.03.03 «Управление персоналом»**

Квалификация: **бакалавр**

Профиль подготовки: **«Управление персоналом организации»**

Вид(ы) профессиональной деятельности:

- **социально-психологическая;**

- **организационно-управленческая и экономическая и**

Разработчик: доцент кафедры ЭТиУР, к.псих.н. А.В.Лаврентьева

Казань 2017 г.

## **РАЗДЕЛ 1. ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ И КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1 Цель изучения дисциплины:** Основной целью изучения дисциплины «Маркетинг персонала» является подготовка специалиста, ориентирующегося в ситуации на рынке труда и умеющего использовать различные технологии маркетинга персонала в условиях конкретных организаций.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

Основными задачами дисциплины являются:

1. изучение функции и технологии маркетинга персонала;
2. изучение внутренней и внешней среды организации;
3. анализ рынка труда;
4. исследование имиджа организации как работодателя;
5. изучение требований к персоналу и запросов к работодателю;
6. выявление роли маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации.

### **1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Маркетинг персонала» входит в состав Вариативного модуля Блока 1.

### **1.4 Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины:**

**ПК-2** знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике.

**ПК-3** знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.

## **РАЗДЕЛ 2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ТЕХНОЛОГИЯ ЕЕ ОСВОЕНИЯ**

### **2.1 Структура дисциплины, ее трудоемкость и применяемые образовательные технологии**

## Распределение фонда времени по видам занятий

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах/интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций (из фонда оценочных средств)
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
<b>Раздел 1. Формирование и виды маркетинга персонала</b>							<i>ФОС ТК-1</i>
Тема 1.1. Первичные факторы формирования технологий маркетинга персонала. Понятие «маркетинг персонала» и принципы толкования	14/2	2	-	2/2	10	ПК-2 ЗУВ	Письменное задание. Устный опрос.
Тема 1.2. Уровни, цели и виды маркетинга персонала	14/2	2	-	2/2	10	ПК-2 ЗУВ	Письменное задание. Устный опрос.
<b>Раздел 2. Реализация маркетинга персонала в организации</b>							<i>ФОС ТК-2</i>
Тема 2.1. Особенности формирования имиджа работодателя	16/2	2	-	2/2	12	ПК-2 ЗУВ ПК-3 ЗУВ	Письменное задание. Устный опрос.
Тема 2.2. Подходы к реализации маркетинга персонала в организации	14/2	2	-	2/2	10	ПК-2 ЗУВ ПК-3 ЗУВ	Составление профессиограммы
Тема 2.3. Процедура реализации маркетинга персонала	14/2	2	-	2/2	10	ПК-2 ЗУВ ПК-3 ЗУВ	Письменное задание. Устный опрос. Обеспечение маркетинга персонала: документационное, информационное, правовое.
<b>Раздел 3. Обеспечение организации персоналом</b>							<i>ФОС ТК-3</i>
Тема 3.1. Процедура обеспечения организации персоналом	14/2	2	-	2/2	10	ПК-3 ЗУВ	Тестирование персонал-маркетинга конкретной организации.
Тема 3.2. Методы отбора претендентов при найме. Новые технологии в	22/6	6	-	6/6	10	ПК-3 ЗУВ	Составление метапрограммного профиля кандидата.

предварительном отборе							Составление портрета кандидата.
Экзамен (зачет)					36		<i>ФОС ПА</i>
ИТОГО:	144 / 18	18	-	18 / 18	108		

## РАЗДЕЛ 3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### 3.1.1 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / Санкт-Петерб. гос. эконом. ун-т ; под ред.: И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2014. - 526 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-3664-3 : 522.50 р. ГРНТИ 82.17.25 УДК 005.96(075) ББК 65.291.6я7 65.291.6я7 У 67 – 10 экз.

#### 3.1.2. Дополнительная литература

2. Кобьёлл, Клаус. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен [Текст] : научное издание / К. Кобьёлл; пер. с нем. В. Рабковой. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. - 192 с. - (Коротко и по делу). - ISBN 5-9614-0080-8 (рус.). - ISBN 3-280-02192-8 (нем.) : 153.40 р. ББК У9(2)210 У9(2)212.4 У9(2)210 К 55 – 10 экз.

### 2.2. Информационное обеспечение дисциплины

#### 3.2.1 Основное информационное обеспечение

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Шарафутдинова Э.Э. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: курс дистанционного обучения по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» ФГОС3+/ КНИТУ-КАИ, Казань, 2016. – Доступ по логину и паролю. URL: [https://bb.kai.ru:8443/webapps/blackboard/execute/content/blankPage?cmd=view&content\\_id=34471\\_1&course\\_id=6042\\_1](https://bb.kai.ru:8443/webapps/blackboard/execute/content/blankPage?cmd=view&content_id=34471_1&course_id=6042_1)
2. [www.koob.ru](http://www.koob.ru) «Куб - электронная библиотека» по психологии и управлению персоналом

### **3.3 Кадровое обеспечение**

#### **3.3.1 Базовое образование:**

Высшее образование в предметной области психологии труда или управления персоналом и /или наличие ученой степени и/или ученого звания в указанной области и /или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области психологии труда, менеджмента или управления персоналом и /или наличие заключения экспертной комиссии о соответствии квалификации преподавателя профилю преподаваемой дисциплины.