

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

Дата подписания: 27.11.2023 15:49:27

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Маркетинг персонала и рынок труда рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **очно-заочная**
Общая трудоемкость **8 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:
экзамены 6
зачеты 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		6 (3.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП		
Неделя	16 2/6		16 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8	16	16
Практические	16	16	16	16	32	32
Конт. ч. на аттест.			0,4	0,4	0,4	0,4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	2,35	2,35	2,6	2,6
Итого ауд.	24	24	24	24	48	48
Контактная работа	24,25	24,25	26,75	26,75	51	51
Сам. работа	75	75	128,6	128,6	203,6	203,6
Часы на контроль	8,75	8,75	24,65	24,65	33,4	33,4
Итого	108	108	180	180	288	288

Программу составил(и):

старший преподаватель, Тарасова О.В.

Рабочая программа дисциплины

Маркетинг персонала и рынок труда

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-3-УПб-оз.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель курса: подготовить специалиста по персоналу, ориентирующегося в ситуации на рынке труда и умеющего использовать технологию маркетинга персонала в условиях конкретных организаций
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.06
-------------------	---------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников

ПК-1.1 Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;
3.1.2	– стратегии покрытия потребности в персонале;
3.1.3	– методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда
3.2	Уметь:
3.2.1	– разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала;
3.2.2	– рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала;
3.2.3	– оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
3.3	Владеть:
3.3.1	– навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной
3.3.2	структуре и кадровой политике;
3.3.3	– навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда;
3.3.4	– технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	Раздел 1. 1. Маркетинг персонала			
1.1	Маркетинг: история развития, сущность и понятия /Лек/	5	1	
1.2	История развития маркетинга. Понятие, сущность, цели и задачи маркетинга. Операционный маркетинг. Маркетинг-микс /Пр/	5	2	
1.3	Маркетинговая среда предприятия /Лек/	5	1	
1.4	Внутренняя среда предприятия. Внешняя среда предприятия. Контролируемые и неконтролируемые факторы, воздействующие на деятельность предприятия. /Пр/	5	2	
1.5	Источники и проблемы найма персонала /Лек/	5	2	
1.6	Понятия "набор" и "найм персонала". Источники найма персонала. Внутренняя клиентоориентированность. Этап найма и ассимилирования. Хедхантинг /Пр/	5	4	
1.7	Деловая оценка и отбор персонала /Лек/	5	2	
1.8	Оценка уровня профессионализма ценных специалистов и топ-менеджеров. Проблемы в области поиска и отбора персонала Оценка и развитие управленческих навыков. Система адаптации персонала. Составление программы адаптации. /Пр/	5	4	
1.9	Процедура отбора персонала /Лек/	5	1	
1.10	Этапы и методы отбора персонала. Предварительная отборочная беседа. Интервью (беседа по найму). Тестирование, ролевые игры, профессиональное испытание /Пр/	5	2	
1.11	Подбор и обучение персонала /Лек/	5	1	

1.12	Подбор сотрудников. Понятие развития персонала. Принципы и цели развития персонала. Планирование обучения персонала и составление программы обучения Плановое обучение сотрудников, повышение квалификации. Типы корпоративных учебных центров /Пр/	5	2	
	Раздел 2. 2. Рынок труда			
2.1	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и маркетинг персонала”, взаимосвязь с другими дисциплинами. /Лек/	6	1	
2.2	Введение в дисциплину: актуальность, теоретическая и практическая значимость, взаимосвязь с другими дисциплинами. Труд как важнейший фактор производства. Основные элементы процесса труда Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда Предмет курса «Рынок труда и маркетинг персонала» Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами /Пр/	6	2	
2.3	Рынок труда: сущность, и место в рыночной системе /Лек/	6	1	
2.4	Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов. Рынок труда: разнообразие определений. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования. Формы рынка труда: открытый и скрытый. Сегментация рынка труда и его гибкость. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя. /Пр/	6	2	
2.5	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда /Лек/	6	2	
2.6	Историческое развитие учений о занятости населения. Принципы занятости, виды и формы. Состав занятого населения: российские и международные методики. Экономически активное и экономически неактивное население. Безработица как основной элемент рынка труда. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона Структура занятости населения Кемеровской области: ее динамика развития. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан. /Пр/	6	4	
2.7	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда /Лек/	6	2	
2.8	Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда. Миграция населения, ее влияние на рынок труда. Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Содержание отдельных разделов программы. Специфика формирования и становления рынка труда в России. /Пр/	6	4	
2.9	Управление процессами функционирования рынка труда региона /Лек/	6	2	
2.10	Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления. Население региона и рынок труда как объекты управления Классификация объекта управления. Субъект управления. Классификация субъекта управления. Методы управления рынком труда. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона. /Пр/	6	4	
	Раздел 3. Самостоятельная работа			

3.1	Подготовка к лекции /Ср/	5	4	
3.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	5	16	
3.3	Работа службы занятости: направления работы /Ср/	6	10	
3.4	Аутсорсинг персонала. Лизинг персонала. Аутстаффинг персонала Фриланс или временная работа. Кадровое планирование. Кадровый резерв предприятия. Планирование штата персонала /Ср/	5	14	
3.5	Необходимость проведения аттестации. Организация аттестации персонала Этапы и методы аттестации. Регламентирование нормативно-правовыми документами аттестации персонала /Ср/	5	30	
3.6	Зарубежный опыт использования лизинга персонала /Ср/	5	11	
3.7	Подготовка к лекции /Ср/	6	4	
3.8	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	6	16	
3.9	Выполнение РГР /Ср/	6	17,6	
3.10	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда /Ср/	6	12	
3.11	Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда. Программа содействия занятости населения Кемеровской области. Ее цель и структура. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. Селективный подход к управлению рынком труда региона. Технология поиска работы и составления резюме. Составление резюме: правила оформления и разновидности. Методика проведения телефонных переговоров. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями. /Ср/	6	14	
3.12	Управление рабочим временем /Ср/	6	10	
3.13	Управление производительностью труда /Ср/	6	10	
3.14	Миграционная политика государства /Ср/	6	10	
3.15	Совершенствование социального партнерства в Самарской области /Ср/	6	7	
3.16	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах /Ср/	6	10	
3.17	Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности. Политика занятости населения в Швеции. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние. Российская модель поведения на рынке труда и особенности политики занятости населения. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность. /Ср/	6	8	
Раздел 4. Контактная работа				
4.1	Зачет /КЭ/	5	0,25	
4.2	Экзамен /КЭ/	6	2,35	
4.3	РГР /КА/	6	0,4	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Яковлева Е. Б., Дроздов О. А., Вередюк О. В., Базжина В. А., Маврина И. А.	Рынок труда: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51149
Л1.2	Масалова Ю. А.	Маркетинг персонала: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51993
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Корнейчук Б. В.	Рынок труда: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51270
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)				
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
6.2.1.1	Microsoft Office			
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			