

Удп: 38.03.03-23-4-УП16.plm.rlx
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2023 09:11:50
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики

Б1.Б.27 Маркетинг персонала

Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

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

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных
общие основы статистической науки
основные формы и виды действующей статистической отчетности

Уметь:

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных
анализировать статистические показатели, характеризующие социально-экономические явления, в контексте целей и задач своей организации

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

Владеть:

методами исследования целей и задач организации

готовностью применять статистические показатели в процессе решения задач своей организации

способностью применять принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
основы кадрового планирования и контроллинга
стратегии привлечения персонала

Уметь:

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

Владеть:

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

ПК-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

Знать:

основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации

роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала

методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

Уметь:

ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала.

анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков

учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

общие основы статистической науки

основные формы и виды действующей статистической отчетности

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации

роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала

методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

Уметь:

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

анализировать статистические показатели, характеризующие социально-экономические явления, в контексте целей и задач своей организации

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала.

анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков

учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

Владеть:

методами исследования целей и задач организации

готовностью применять статистические показатели в процессе решения задач своей организации

способностью применять принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме

методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков

способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.