

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 10 от « 2 » июня 2017 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /У.А. Назарова



\_\_\_\_\_/Н.Г. Вишневская

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Маркетинг персонала  
вариативная часть

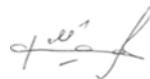
**программа бакалавриата**

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Экономика и управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
Доцент, к.с.н., доцент



Богатырева М.Р.

Для приема: 2017 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: Богатырева М.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол \_ от «\_2\_» \_июня\_\_\_ 2017 \_ г. № \_10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к зачету, перечень основной и доп. литературы, протокол № \_12\_ от «\_8\_» \_июня\_ 2018\_ г.

Заведующий кафедрой  / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № \_6\_ от «\_18\_» \_января\_ 2019\_ г.

И.о.заведующего кафедрой  / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	12
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	12
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	15
4.3. Рейтинг-план дисциплины .....	30
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....	31
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	33

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1.Знать технологии профориентации и профессионализации персонала	<b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Умения	1. Уметь подбирать соответствующие технологии профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала	<b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1.Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<b>ОПК-4</b> - владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами,	

		службами занятости населения)	
	2. Владеть навыками подбора соответствующий технологий профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала	<b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Маркетинг персонала» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору.

Дисциплина (модуль) изучается на 4 курсе в 7 семестре очной формы обучения; на 4 курсе (2-3 сессии) заочной формы обучения.

Целью учебной дисциплины «Маркетинг персонала» является формирование у студентов комплексного представления о роли, формах, принципах маркетинга персонала в общей системе управления организацией и реализации кадровой политики в организации, а также готовности к применению инструментов маркетинга персонала на практике.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.Б.19 Экономика и социология труда; Б1.Б.24 Рынок труда; Б2.В.02.01(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (регулирование социально-трудовых отношений); Б1.В.10 Социально-психологические аспекты в управлении персоналом

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.В.ДВ.05.02 Управление карьерой; Б1.В.ДВ.05.01 Трудовая адаптация и развитие персонала; Б1.В.ДВ.07.01 Профессиональная этика; Б1.В.ДВ.07.02 Этика деловых отношений ; Б2.В.02.03(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая; Б3.Б.01(Д) Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

**3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины Маркетинг персонала на 5 семестр  
очной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	35,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	-

Форма контроля:  
зачет 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Содержание маркетинга персонала и методологические основы маркетинга персонала								
1.	Понятие маркетинга персонала и развитие технологии маркетинга персонала	2	2		5	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Виды и функции маркетинга персонала .	2	2		5,8	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 2	вопросы для семинара
3.	Конкурентоспособность и жизненный цикл товара “рабочая сила”. Маркетинговые исследования рынка труда	4	4		5	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 3	вопросы для семинара
4.	Кадровый аудит, определение потребности в персонале. Источники и пути покрытия потребности в персонале	2	2		5	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 4 Подготовка к групповому заданию	вопросы для семинара, индивидуальные задания, тест
Модуль 2. Организация и управление маркетингом персонала								
5.	Имидж организации как работодателя. Концепция внутреннего маркетинга	2	2		5	1-4		вопросы для семинара, групповые задания
6.	Управление маркетингом рабочей силы. Организация	2	2		5	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 6	вопросы для семинара, тест,

	маркетинга в кадровом агентстве							
7.	Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала	4	4		5		Вопросы семинарского занятия к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальные задания, контрольная работа
	<b>Всего часов:</b>	18	18		35,8			



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины Маркетинг персонала  
на 4 курсе  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	6
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	52,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма контроля:  
зачет 4 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Содержание маркетинга персонала и методологические основы маркетинга персонала								
1.	Понятие маркетинга персонала и развитие технологии маркетинга персонала	0,5	0,5		7	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Виды и функции маркетинга персонала .	0,5	0,5		8	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 2	вопросы для семинара
3.	Конкурентоспособность и жизненный цикл товара “рабочая сила”. Маркетинговые исследования рынка труда	1	1		7,8	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 3	вопросы для семинара
4.	Кадровый аудит, определение потребности в персонале. Источники и пути покрытия потребности в персонале	1	1		7	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 4 Подготовка к групповому заданию	вопросы для семинара, индивидуальные задания, тест
Модуль 2. Организация и управление маркетингом персонала								

5.	Имидж организации как работодателя. Концепция внутреннего маркетинга	1	1		7	1-4		вопросы для семинара, групповые задания
6.	Управление маркетингом рабочей силы. Организация маркетинга в кадровом агентстве	1	1		8	1-4	Вопросы семинарского занятия к теме 6	вопросы для семинара, тест,
7.	Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала	1	1		8		Вопросы семинарского занятия к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальные задания, контрольная работа
	<b>Всего часов:</b>	6	6		52,8			

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Третий этап (уровень)	Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Успешное и систематическое применение навыков работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

	Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)		
--	--	--	--

**ПК-4** - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать технологии профориентации и профессионализации персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о технологиях профориентации и профессионализации персонала	Сформированные системные знания о технологиях профориентации и профессионализации персонала
Второй этап (уровень)	Уметь подбирать соответствующие технологии профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение подбирать соответствующие технологии профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала	Сформированное умение подбирать соответствующие технологии профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками подбора соответствующих технологий профориентации и профессионализации в	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками подбора соответствующих технологий профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала	Успешное и систематическое владение навыками подбора соответствующих технологий профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала

	зависимости от контингента персонала		
--	---	--	--

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего и рубежного контроля (зачета). Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль по дисциплине – зачет с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на зачете:

от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных)- «зачтено»,

от 0 до 59 баллов-«не зачтено».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

Обучающиеся заочной формы обучения допускаются к сдаче зачета при условии успешного выполнения письменной работы/тестирования (критерии оценки см.ниже).

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
----------------	---------------------	-------------	--------------------

<p>1-й этап</p> <p>Знания</p>	<p>1. Знать технологии профориентации и профессионализации персонала</p>	<p><b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы</p>
<p>2-й этап</p> <p>Умения</p>	<p>1. Уметь подбирать соответствующие технологии профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала</p>	<p><b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Индивидуальные и групповые задания, контрольная работа</p>
<p>3-й этап</p> <p>Владеть навыками</p>	<p>1. Владеть навыками подбора соответствующий технологий профориентации и профессионализации в зависимости от контингента персонала</p>	<p><b>ПК-4</b> - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Групповые задания</p>
	<p>1. Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом</p>	<p><b>ОПК-4</b> - владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты</p>	<p>Групповые задания</p>



	Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	
--	--	--	--

## Типовые контрольные задания

### Задания для текущего контроля

#### *Вопросы для семинаров:*

#### *Занятие № 1*

Модуль 1. Содержание маркетинга персонала и методологические основы маркетинга персонала

Тема 1. Понятие маркетинга персонала и развитие технологии маркетинга персонала

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Предпосылки возникновения маркетинга персонала.
- 2) Система ценностей по отношению к труду.
- 3) Этапы развития маркетинга персонала.
- 4) Модели маркетинга персонала, разработанные Л. Берри, К. Грэнруса, П. Ахмеда и М. Рафика, И.Н. Лингса, М. Бруна, Ж.-П. Флипо.
- 5) Современная интерпретация маркетинга персонала.
- 6) Преимущества и недостатки использования технологии маркетинга персонала на предприятии

#### *Занятие № 2*

Тема 2. Виды и функции маркетинга персонала

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Внутренний маркетинг персонала. Внешний маркетинг персонала и его подвиды (ремаркетинг, поддерживающий, демаркетинг, противодействующий, конверсионный, стимулирующий, развивающий, синхромаркетинг).

- 2) Международный маркетинг персонала.
- 3) Риплейсмент.
- 4) Информационная функция маркетинга персонала: исследование внешней и внутренней среды организации.
- 5) Аналитическая функция – методы анализа маркетинговой информации.

### *Занятие № 3*

Тема 3. Конкурентоспособность и жизненный цикл товара “рабочая сила”.  
Маркетинговые исследования рынка труда.

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала.
- 2) Коммуникационная функция. Мероприятия по формированию внутренних связей организации.
- 3) Методы работы с общественностью.
- 4) Интеллектуальная функция маркетинга персонала

*2. Подготовить доклады*

### *Занятие № 4*

Тема 4. Кадровый аудит, определение потребности в персонале. Источники и пути покрытия потребности в персонале

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Деловая оценка персонала.
- 2) Анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям.
- 3) Разработка качественных требований к персоналу.
- 4) Определение количественной и качественной потребности в персонале. Потребности и ожидания работников.
- 5) Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале.
- 6) Изучение рынка труда. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала. Спрос на рабочие места.

*2. Подготовить доклады к вопросам семинара.*

### *Занятие № 5*

Модуль 2. Организация и управление маркетингом персонала

Тема 5. Имидж организации как работодателя. Концепция внутреннего маркетинга

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Репутация компании как работодателей.
- 2) Имидж профессии и сфер бизнеса.
- 3) Коммуникационная функция маркетинга персонала.

- 4) Объекты коммуникационной функции: сотрудники организации, которые выступают в качестве участников внутреннего конкурса на вакансии и являются носителями имиджа компании на рынке труда.
- 5) Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя.
- 6) Карьерные возможности, общая атмосфера внутри компании.

### *Занятие № 6*

Тема 6. Управление маркетингом рабочей силы. Организация маркетинга в кадровом агентстве

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов.
- 2) Маркетинг персонала с позиции кадрового агентства.
- 3) Стратегический HR-менеджмент.
- 4) Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.
- 5) Непосредственная синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей.
- 6) Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ).
- 7) Управление корпоративной культурой и поведением персонала.

### *Занятие № 7*

Тема 7. Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала

*1. Проработать и обосновать основные вопросы темы:*

- 1) Управление обучением и развитием персонала.
- 2) Учет маркетинговых планов компании при разработке программ обучения.
- 3) Участие маркетинговой службы компании в процессе обучения персонала (стандарты обслуживания, ориентация на клиента, владение презентацией компании, нетипичные ситуации).
- 4) Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе логистических процессов.
- 5) Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг. Удержание персонала.
- 6) Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре («прививка» на этапе адаптации, открытость руководства и корпоративной информации, командный дух, мотивационные и event-программы).

### Критерии оценивания (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

### Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

### *Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы*

Задание.

*Основная часть:*

1. Написать эссе (реферат) на одну из выбранных тем.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений):

1. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
2. Маркетинг персонала и его цели
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
4. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
5. Целевой маркетинг.
6. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
7. Маркетинг персонала-микс.
8. Основные этапы развития маркетинга персонала.
9. Основные теории маркетинга персонала.
10. Современные концепции маркетинга персонала.
11. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
12. Разработка качественных требований к персоналу.
13. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
14. Исследование внешней и внутренней среды организации.

15. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
16. Инфраструктура рынка труда.
17. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
18. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
19. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментирования рынка труда.
20. Основные направления маркетинга персонала.
21. Основные этапы маркетинговой деятельности.
22. Анализ конкурентов на рынке труда.
23. Анализ партнеров на рынке труда.
24. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
25. Методы определения количественной потребности в персонале.
26. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
27. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
28. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
29. Этапы оценки потребности в персонале
30. Реклама и PR-технологии в системе кадрового маркетинга.

*Дополнительная часть:*

2. Подготовить презентацию и доклад (на 3-5 минут) по разработанной теме и выступить перед аудиторией.

### **Критерии оценивания заданий (в баллах)**

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	3
Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дан ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	2
Задание выполнено не в полном объеме, дан верный ответ, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

### **Критерии оценивания задания (для заочной формы):**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено

Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено
--	------------

### *Примеры практических заданий*

#### *Задание 1.*

##### *Подготовительная часть:*

Компании ОАО «Employer» ежегодно для замещения освободившихся вследствие текучести кадров вакансий требуется в среднем 2 менеджера низового звена, 8 высококлассных технических специалистов, 6 служащих высокой квалификации и 38 рабочих. Для поиска и подбора персонала компания имеет в кадровой службе сотрудника с оплатой труда 60 тыс. д.ед. в месяц; используется выделенная телефонная линия (2 тыс. д.ед. в месяц), Internet (1000 д.ед. в месяц); приобретена электронная система on-line – собеседования (200 тыс.д.ед.), которая предположительно будет эксплуатироваться в течение ближайших 4 лет. Среднемесячная оплата труда рабочего – 40 тыс. д.ед., менеджера низового звена, технического специалиста и служащего – 60 тыс. д.ед. Для привлечения сотрудников публикуются рекламные объявления в газете «Работа для Вас» и «Работа.ru» (200 тыс. д.ед. в год).

##### *Определить:*

Что более выгодно компании: самостоятельно осуществлять поиск нужных сотрудников или пользоваться услугами кадрового агентства, если агентство за подбор служащего или менеджера берет вознаграждение в размере 12% их годовой заработной платы, а за рабочего – 9% его годовой заработной платы (при подборе в год более 20 сотрудников предоставляется скидка 5%)? Потери от более длительного поиска каждого сотрудника без участия кадрового агентства составляют 2500 тыс. д.ед. в месяц на 1 сотрудника.

##### *Дополнительная часть (продвинутый уровень):*

Изучите особенности рынка услуг кадрового обеспечения. Какие услуги предоставляют кадровые агентства?

Используя Интернет-ресурсы (например, <http://vhre.ru>) ответьте на вопросы:

- 1) Как выбрать кадровое агентство для сотрудничества?
- 2) По каким параметрам их сравнивать?
- 3) Сравните 3 агентства по специфике их работы - подготовьте доклад и слайды.

##### **Критерии оценивания (в баллах):**

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной), подготовительной и дополнительной частях: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные и дополнительные контрольные вопросы	10
Основная часть задания не выполнена: нет верного решения, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, аргументы и примеры не приведены, являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

### Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### Задания для рубежного контроля

#### *Пример варианта контрольной работы:*

#### *Вводная (начальная) часть:*

Ответить на вопросы:

1. Назовите основные этапы развития маркетинга персонала.
2. Перечислите основные теории маркетинга персонала.
3. Какие Вам известны современные концепции маркетинга персонала.

#### *Основная часть:*

Провести анализ рынка труда самой востребованной профессии в регионе

#### *Дополнительная часть:*

Написать сочинение-размышление «Имидж компании – это...».

#### Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

### Критерии оценивания (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, ясно описан способ решения сделаны выводы	15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы (решения), сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-14
Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (даны верные ответы во вводной части), дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	5-9
Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен (даны верные ответы во вводной части) , но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), рассчитанное значение искомой величины искажает содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	1-4
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

### Критерии оценивания задания (для заочной формы обучения):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в начальной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в предварительной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено



## Тест

### Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий и персоналий (15 тестовых вопросов, контрольное время 15 мин.).

1. Комплексная функция служб управления персоналом или кадровых агентств, предполагающая тщательное и всестороннее изучение рынка труда, спроса на рабочую силу, предпочтений и потребностей работодателей и работников, планирование и прогнозирование востребованных в перспективе профессий называется:
  - 1) кадровой аналитикой
  - 2) кадровой политикой
  - 3) аудитом персонала
  - 4) маркетингом персонала
2. Планомерные действия по преодолению сопротивления персонала изменениям, мотивация и интеграция сотрудников с целью эффективной реализации корпоративных и функциональных стратегий:
  - 1) внешний маркетинг
  - 2) кадровая политика
  - 3) бенчмаркинг персонала
  - 4) внутренний маркетинг
3. Контроль за ситуацией на рынке труда для эффективного удовлетворения потребности организации в персонале – это задача:
  - 1) планирования персонала
  - 2) маркетинга персонала
  - 3) кадровой стратегии
  - 4) кадровой политики
4. Предполагает толкование маркетинга как инструмента управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности организации в персонале на основе имеющейся информации о состоянии персонала предприятия и рынка труда:
  - 1) коммуникационная функция маркетинга персонала
  - 2) управление маркетингом персонала в организации
  - 3) информационная функция маркетинга персонала
  - 4) маркетинговое управление персоналом
5. Концепция маркетинга персонала, согласно которой потребители ориентируются на такой товар как рабочая сила, который широкодоступен и продается по низким ценам:
  - 1) человеческого капитала
  - 2) эффективного формирования профессиональной рабочей силы
  - 3) традиционного маркетинга

- 4) социальных предпочтений
6. Концепция маркетинга персонала, согласно которой залогом достижения целей является определение потребностей целевых рынков и обеспечение желаемой удовлетворенности более эффективными, чем у конкурентов способами:
- 1) человеческого капитала
  - 2) эффективного формирования профессиональной рабочей силы
  - 3) традиционного маркетинга
  - 4) социальных предпочтений
7. Концепция маркетинга персонала, согласно которой рынок заставляет нанимателей приспособлять характеристики трудовой деятельности к предпочтениям продавца рабочей силы:
- 1) человеческого капитала
  - 2) эффективного формирования профессиональной рабочей силы
  - 3) традиционного маркетинга
  - 4) социальных предпочтений
8. Концепция маркетинга персонала, согласно которой потребители ориентируются на такой товар как специфическая рабочая сила, который соответствует высшему уровню в качественном отношении, обеспечивая наибольшую выгоду:
- 1) человеческого капитала
  - 2) эффективного формирования профессиональной рабочей силы
  - 3) традиционного маркетинга
  - 4) социальных предпочтений
9. К внутренним факторам, определяющим содержание маркетинга персонала, относится:
- 1) уровень технологии в отрасли
  - 2) требования трудового законодательства
  - 3) цели организации
  - 4) ситуация на рынке труда
10. К внешним факторам, определяющим содержание маркетинга персонала, относится:
- 1) уровень технологии в отрасли
  - 2) финансовые ресурсы организации
  - 3) цели организации
  - 4) имеющийся кадровый потенциал организации
11. Комбинация маркетинговых средств, предназначенных для воздействия на рынок рабочей силы с целью достижения конкурентного преимущества:
- 1) бенчмаркинг персонала
  - 2) комплекс маркетинга персонала
  - 3) коммуникационная функция маркетинга персонала
  - 4) сегментирование рынка труда

12. Подход, при котором в качестве цели выбирается один сегмент рынка труда, и усилия концентрируются на предоставлении идеального маркетингового комплекса для этого сегмента:

- 1) массовый маркетинг
- 2) дифференцированный маркетинг
- 3) концентрированный маркетинг
- 4) комплекс маркетинга персонала

13. Эта функция маркетинга персонала создает информационную базу для работы с кадрами с помощью методов исследования персонала и рынка рабочей силы:

- 1) коммуникационная
- 2) информационная
- 3) управления
- 4) контроля

14. Эта функция маркетинга персонала обеспечивает согласование целей кадрового планирования с кадровой стратегией организации:

- 1) коммуникационная
- 2) информационная
- 3) управления
- 4) контроля

15. Эта функция маркетинга персонала формирует имидж организации как работодателя:

- 1) коммуникационная
- 2) управления
- 3) информационная
- 4) контроля

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

**Критерии оценивания (в баллах):**

Процент правильных ответов	Количество баллов
95 - 100 %	10

85 - 94 %	9
75 - 84%	8
65 - 74%	7
55 - 64%	6
45 – 54%	5
менее 45%	0

### **Критерии оценки (для заочной формы):**

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

### **Итоговый контроль**

Итоговый контроль по дисциплине в форме «зачета» для очной формы обучения не предусмотрен. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра.

Перед проведением промежуточной аттестации вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Уровень знаний обучающегося по предмету соответствует оценке «зачтено», если сумма баллов составляет 60-110 баллов.

Студент, обучающийся по заочной форме допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

## Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

### Перечень вопросов для зачета

1. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
2. Маркетинг персонала и его цели
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
4. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
5. Целевой маркетинг.
6. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
7. Маркетинг персонала-микс.
8. Основные этапы развития маркетинга персонала.
9. Основные теории маркетинга персонала.
10. Современные концепции маркетинга персонала.
11. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
12. Разработка качественных требований к персоналу.
13. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
14. Исследование внешней и внутренней среды организации.
15. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
16. Инфраструктура рынка труда.
17. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
18. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
19. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментирования рынка труда.
20. Основные направления маркетинга персонала.
21. Основные этапы маркетинговой деятельности.
22. Анализ конкурентов на рынке труда.
23. Анализ партнеров на рынке труда.
24. Определение количественной и качественной потребности в персонале.

25. Методы определения количественной потребности в персонале.
26. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
27. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
28. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
29. Этапы оценки потребности в персонале
30. Реклама и PR-технологии в системе кадрового маркетинга.

### 4.3. Рейтинг-план дисциплины «Маркетинг персонала»

Направление: 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Экономика и управление персоналом»

Курс – 4, семестр - 7

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы	
				Мин.	Макс.
<b>Модуль 1. Содержание маркетинга персонала и методологические основы маркетинга персонала</b>					
<b>Текущий контроль:</b>					
1	Аудиторная работа	1	6	0	6
2	Индивидуальные задания	3	3	0	9
3	Практическое задание	10	1	0	10
<b>Рубежный контроль:</b>					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
2	Тест	10	1	0	10
<b>Модуль 2. Организация и управление маркетингом персонала</b>					
<b>Текущий контроль:</b>					
1	Аудиторная работа	1	6	0	6
2	Индивидуальные задания	3	3	0	9
3	Практическое задание	10	1	0	10
<b>Рубежный контроль:</b>					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
2	Тест	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>					
1	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
2					
<b>Посещаемость</b>					
1	Посещение лекционных занятий			0	-6
2	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
<b>Итоговый контроль</b>					
1	Зачет				

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Годин А.М. Маркетинг: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / А.М. Годин. - 12-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2016. - 656 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453262>
2. Минько Э.В. Маркетинг: учебное пособие [Электронный ресурс] / Э.В. Минько, Н.В. Карпова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 351 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114714>
3. Романов А.А. Маркетинг: учебное пособие [Электронный ресурс] / А.А. Романов, В.П. Басенко, Б.М. Жуков. - Москва: Дашков и Ко, 2016. - 440 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116012>

Дополнительная:

4. Акулич И.Л. Маркетинг: учебник [Электронный ресурс] / И.Л. Акулич. - 8-е изд., перераб. и доп. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 545 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450394>
5. Нуралиев С.У., Нуралиева Д.С. Маркетинг: учебник [Электронный ресурс] / С.У. Нуралиев, Д.С. Нуралиева. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2016. - 362 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453290>
6. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2016. - 384 с. : табл., граф., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02354-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888>

### 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>

	БашГУ»	
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
1	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
2	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
3	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
4	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
5	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	<a href="http://www.minecon.bashkortostan.ru">www.minecon.bashkortostan.ru</a>
6	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	<a href="http://www.rostrud.ru">www.rostrud.ru</a>
7	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
8	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
9	Официальный сайт Международной организации труда	<a href="http://www.ilo.ru">http://www.ilo.ru</a>
10	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	<a href="http://www.chelt.ru">http://www.chelt.ru</a>
11	Журнал «Труд и социальные отношения»	<a href="http://www.jornal-tiso.by.ru">http://www.jornal-tiso.by.ru</a>
12	Журнал «Вопросы экономики»	<a href="http://www.vopreco.ru">http://www.vopreco.ru</a>
13	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
14	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
15	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>
16	Международный электронный журнал	<a href="http://www.zarplata.com">www.zarplata.com</a>



	«Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	
--	--	--

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

### 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
<b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</b></p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.  1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</b></p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</b></p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>

