

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 07.07.2026 12:11:41 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	Рабочая программа дисциплины "Маркетинг персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Маркетинг персонала

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора

2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков о маркетинге персонала организации.

Задачи дисциплины:

- формирование теоретических знаний о содержании и развитии маркетинга персонала;

-приобретении практических навыков и умений сбора и анализа информации необходимой для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на персонал организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: ФТД.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Цифровая экономика

Производственная практика (научно-исследовательская работа 2)

Производственная практика (научно-исследовательская работа 1)

Теория организации

Разработка управленческих решений

Статистика

Учебная практика (ознакомительная практика)

Экономика предприятия

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

Знать:

основные источники данных в сфере управления персоналом;

Уметь:

осуществить сбор, систематизацию и обработку информации для решения задач в сфере управления персоналом;

Владеть:

навыками анализа данных в сфере управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 основные источники данных в сфере управления персоналом;

3.2 Уметь:

3.2.1 осуществить сбор, систематизацию и обработку информации для решения задач в сфере управления персоналом;

3.3 Владеть:

3.3.1 навыками анализа данных в сфере управления персоналом.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 4 самостоятельная работа : 67,5 : контактная работа: 4,5 ИКР: 0,5	Виды контроля в семестрах: зачеты 8

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Теоретические основы маркетинга персонала				
1.1	Маркетинг персонала: сущность, цели и задачи. Маркетинговые концепции управления персоналом. /Лек/	8	2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Маркетинг персонала: сущность, цели и задачи. Маркетинговые концепции управления персоналом. /Ср/	8	30	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 2. Маркетинг персонала организации				
2.1	Планирование и контроль маркетинга персонала организации. Маркетинговые исследования в области персонала. /Лек/	8	2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
2.2	Планирование и контроль маркетинга персонала организации. Маркетинговые исследования в области персонала. /Ср/	8	37,5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 3. Иная контактная работа				
3.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль. /ИКР/	8	0,5	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Тестовые задания
Реферат

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые вопросы для самостоятельной работы и подготовки студентов:

1. Цели маркетинга персонала
2. Сущность маркетинга персонала
3. Основные задачи маркетинга персонала
4. Основные маркетинговые концепции управления персоналом
5. Планирование маркетинга персонала
6. Контроль маркетинга персонала
7. Основные этапы маркетинговых исследований в области персонала

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые тестовые вопросы:

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Основными составляющими маркетинга персонала не являются:
а) разработка требований к персоналу
б) определение количественной и качественной потребности в персонале



в) деловая оценка персонала

г) отбор персонала.

2. Внутренним фактором маркетинга персонала не является:

а) развитие технологии

б) цели организации

в) кадровый потенциал

г) финансовые ресурсы

3. Пассивным путем покрытия потребности в персонале является:

а) поиск претендентов через рекламные объявления в специальных изданиях

б) поиск непосредственно в учебных заведениях

в) заявки по вакансиям в службы занятости

Вопросы на установление соответствия:

4. Установите соответствие между целями маркетинга персонала и методами их достижения:

Цель:

1. Привлечение персонала

2. Удержание персонала

3. Развитие персонала

4. Оценка эффективности

Метод достижения:

А. Проведение опросов вовлеченности, развитие корпоративной культуры.

Б. Участие в ярмарках вакансий, работа с ВУЗами, SMM-рекрутинг.

В. Формирование конкурентоспособного пакета компенсаций (зарплата, соцпакет).

Г. Организация системы обучения, тренингов и карьерного планирования.

Вопросы на установление верной последовательности:

5. Укажите последовательность уровней формирования маркетинга персонала:

а) Стратегический (определение философии, имиджа).

б) Оперативный (разработка инструментов, каналов коммуникации).

в) Текущий (мониторинг, коррекция действий).

Типовые темы рефератов:

1. Имидж организации и его связь с маркетингом персонала

2. Внутренние и внешние факторы, влияющие на маркетинг персонала.

3. Позиционирование товара «рабочая сила» на рынке

4. Внутренний маркетинг персонала в Российских компаниях

5. Выбор и реализация стратегии маркетинга персонала

6. Маркетинг персонала и его цели

7. Стратегический и оперативный маркетинг персонала

8. Основные российские и зарубежные теории маркетинга персонала

9. Современные концепции маркетинга персонала

10. Определение количественной и качественной потребности в персонале

11. Целеполагание в маркетинге персонала

12. Уровни маркетинга персонала

13. Маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации

14. Технология и инструменты маркетинговых коммуникаций

15. Формирование лояльности как функция маркетинга персонала

16. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации

17. Разработка плана маркетинга организации

18. Методики оценки качества и эффективности маркетинга персонала

19. Формирование внешнего имиджа персонала

20. Международный маркетинг персонала

6.4. Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по количеству правильных ответов (правильный ответ - 1 балл, неправильный - 0 баллов).

Критерии оценивания:

Оценка "зачтено" ставится при выполнении следующих требований:

1. Требования к тестовому заданию: не менее 60% тестовых заданий выполнено верно.

2. Требования к реферату: Во введении четко раскрыта основная цель и актуальность выбранной темы. Проведен полноценный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме. Реферат имеет четкую структуру и логику исследования. Приведены все ссылки на используемые источники данных и литературы. Список литературы



Рабочая программа дисциплины "Маркетинг персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 6

оформлен в соответствии с требованиями. Выполнены требования по оформлению реферата. Возможны незначительные замечания.

Оценка "не зачтено" ставится в случае, если:

1. Требования к тестовому заданию: менее 60% тестовых заданий выполнено верно.
2. Требования к реферату: Введение не отражает тему исследования. Отсутствует обоснование актуальности выбранной темы. Проведен недостаточный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме (рассмотрено малое количество, отсутствуют актуальные исследования). В реферате присутствуют некорректные заимствования, отсутствуют ссылки на источники. Нарушены требования по минимальному объему и оформлению реферата. Значительная часть списка литературы оформлена не в соответствии с требованиями. Выбранная тема - не раскрыта.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Масалова Ю. А.	Маркетинг персонала: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/588657)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Ильина И. Ю., Потехина Е. В.	Рынок труда и маркетинг персонала: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2020	ЭБС
Л2.2	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=431626)	Москва : Дашков и К, 2023	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л3.1	Шапиро С. А., Самраилова Е. К.	Практикум по дисциплине «Маркетинг персонала»: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571001)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2020	ЭБС
Л3.2	Батлер И.	HR-маркетинг: Как сделать вашу компанию мечтой всех кандидатов: практическое пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=473712)	Москва : ООО "Альпина Паблицер", 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.top-personal.ru/magazines.html - свободный.
Э2	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка: Режим доступа: http://elibrary.ru - для зарегистрированных пользователей
Э3	Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система: база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. – [Б.м., 2002-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. www.consultant.ru

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

FIRA PRO (Лицензия ИЭОБиА)

Adobe Reader

OpenOffice

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - свободный.
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка: Режим доступа: <http://elibrary.ru> - для зарегистрированных пользователей.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Маркетинг персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 7

3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система: база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. – [Б.м., 2002-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. www.consultant.ru.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные разделы темы, дает рекомендации и указания на самостоятельную работу студента.

Требования к реферату:

Объем реферата - от 20 до 30 стр. Рисунки и таблицы должны иметь нумерацию и название.

Оформление: страницы - А4, поля: левое – 30 мм; верхнее – 20 мм; правое – 11 мм; нижнее – 20 мм, шрифт: Times New Roman, размер шрифта - 14, выравнивание текста - по ширине, межстрочный интервал - 1,5, цвет шрифта - черный.

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание

Введение

Основная часть (разделенная на главы и параграфы (при необходимости)).

Заключение

Список источников

Пример оформления источников:

1. Tietje C., Baetens F. The impact of investor-state-dispute settlement (ISDS) in the Transatlantic trade and investment partnership : study prepared for the Minister for Foreign Trade and Development Cooperation, Ministry of Foreign Affairs, The Netherlands. 2014. URL: <https://ecipe.org/wp-content/uploads/2015/02/theimpact-of-investor-state-dispute-settlement- isds-in-the-ttip.pdf>.
2. Сорокин Д. Е., Сухарев О. С. Структурно-инвестиционные задачи развития экономики России // Экономика. Налоги. Право. 2013. № 3. С. 4–15.
3. Candela R., Geloso V. Coase and transaction costs reconsidered : The case of the English lighthouse system // European Journal of Law and Economics. 2019. Vol. 48, no. 3. P. 331–349. <https://doi.org/10.1007/s10657-019-09635-4>.
4. Shifting paradigms in international investment law : more balanced, less isolated, increasingly diversified / eds. Hindelang S., Krajewski M. Oxford : Oxford University Press, 2015. 432 p.

В случае применения при реализации дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MS Office365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, MS Teams и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Маркетинг персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03
"Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО
«ЧелГУ»

стр. 8

государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

