УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Основы маркетинга персонала
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:

Ст. преподаватель Метлаш Н.К.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 6
4. Структура и содержание дисциплины 7
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 7
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 9
4.3 Планы практических и семинарских занятий 10
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 17
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 17

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 21

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины освоение обучающимися теоретических знаний в области маркетинга персонала, приобретение умений применять их на практике и формирование необходимых компетенций, для осуществления функции маркетинга персонала в деятельности предприятия. Способность участвовать в создании удобной цифровой среды для персонала, с целью сокращения затрат времени и усилий для получения результата.

Задачи:

Научиться собирать информацию о потребностях организации в персонале.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: ПК-1.1 З.2 основы маркетинга персонала;
Уметь: ПК-1.1 У.2 осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале;
Владеть: ПК-1.1 В.2 различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале.

2.Место дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Основы маркетинга персонала» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин «Основы современных концепций управления персоналом». Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:
Основы современных концепций управления персоналом



Основы маркетинга персонала

До начала изучения дисциплины «Основы маркетинга персонала» у студента должны быть сформированы компоненты компетенции ОПК-1, полученных в результате изучения обеспечивающей дисциплины «Основы современных концепций управления персоналом».

Знать:ОПК-1.3 З.7 Знает основы современных концепций управления персоналом;

Уметь: ОПК-1.3 У.8 Умеет применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации;

Владеть: ОПК-1.3 В.9 Владеет навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий.

3.Требования к результатам освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению «Управление персоналом».

ПК-1. способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом в части сбора информации о потребностях организации в персонале, анализе рынка труда, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-1	
ПК-1.1 Сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 З.2 Знает основы маркетинга персонала ПК-1.1 У.2 Умеет осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале ПК-1.1 В.2 Владеет различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Основы маркетинга персонала» **Форма обучения очная**					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост оят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекц.	Прак.кт			
Модуль 1					
Тема 1: Сущность и принципы маркетинга персонала.	5	2	11	18	ПК-1.1 З2,У1
Тема 2: Кадровая стратегия организации и кадровое планирование в организации..	5	2	11	18	
Модуль 2					
Тема 3: Основы формирования и виды маркетинга персонала.	5	2	11	18	ПК-1.1 З2,У1,В2
Тема 4: Реализация маркетинга персонала в организации.	5	2	11	18	
Модуль 3					
Тема 5: Обеспечение организации персоналом	5	4	9	18	ПК-1.1 З2,У1,В2
Модуль 4					
Тема 6: Разработка оперативного плана работы с персоналом	5	3	10	18	ПК-1.1 З2,У1,В2
Экзамен			36	36	
ИТОГО	**30**	**15**	**99**	**144**	

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Основы маркетинга персонала» **Форма обучения Очно-заочная**					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекц.	Прак.кт			
Модуль 1					
Тема 1: Сущность и принципы маркетинга персонала.	2	1	15	18	ПК-1 З2,У1
Тема 2: Кадровая стратегия организации и кадровое планирование в организации.	2	1	15	18	
Модуль 2					
Тема 3:Основы формирования и виды маркетинга персонала.	2	1	15	18	ПК-1 З2,У1,В2
Тема 4:Реализация маркетинга персонала в организации.	2	1	15	18	
Модуль 3					
Тема 5: Обеспечение организации персоналом	2	1	15	18	ПК-1 З2,У1,В2
Модуль 4					
Тема 6: Разработка оперативного плана работы с персоналом	2	1	15	18	ПК-1 З2,У1,В2
Экзамен			36	36	
ИТОГО	**12**	**6**	**126**	**144**	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 4 модулей.

Модуль 1. В результате изучения данного модуля студент должен

Знать: ПК-1.1 З.2 основы маркетинга персонала;

Уметь: ПК-1.1 У.2 осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале.

Модуль 2.

В результате сдачи модуля студент должен

Знать: ПК-1.1 З.2 основы маркетинга персонала;

Уметь: ПК-1.1 У.2 осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале.

Модуль 3. В результате освоения модуля студент должен:

Знать: ПК-1.1 З.2 основы маркетинга персонала

Уметь: ПК-1.1 У.2 осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале

Владеть: ПК-1.1 В.2 различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале.

Модуль 4.

В результате сдачи модуля студент должен:

Знать: ПК-1.1 З.2 основы маркетинга персонала

Уметь: ПК-1.1 У.2 осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале

Владеть: ПК-1.1 В.2 различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале.

4.2 Содержание дисциплины по темам

Тема 1: Сущность и принципы маркетинга персонала.

Теоретические аспекты понятия маркетинга персонала: сущность и принципы, внешние и внутренние факторы, определяющие его направления.

Тема 2: Кадровая стратегия организации и кадровое планирование в организации.

Сущность кадровой политики и стратегии управления персоналом. Основы кадрового планирования. Характеристика уровней и требований к кадровому планированию. Кадровый контроллинг и кадровое планирование

Тема 3: Основы формирования и виды маркетинга персонала.

Уровни маркетинга персонала. Виды маркетинга персонала.

Тема 4: Реализация маркетинга персонала в организации.

Особенности формирования имиджа работодателя.

Подходы к реализации маркетинга персонала в организации. Процедура реализации маркетинга персонала. Контроль реализации маркетинга персонала.

Тема 5: Обеспечение организации персоналом

Процедура обеспечения организации персоналом.

Тема 6: Разработка оперативного плана работы с персоналом

Разработка и составление оперативного плана работы с персоналом.

4.3 Планы практических и семинарных занятий

Тема 1. Введение в кадровое планирование

Вопросы для обсуждения:

1. Введение в планирование.
2. Функции планирования в рыночной среде.
3. Пределы планирования.
4. Принципы планирования.
5. Типы внутрифирменного планирования.
6. Процесс планирования в экономической организации

Тема 2. Понятие «норма» и «норматив».

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация норм и нормативов.
2. Система нормативов для планирования деятельности строительных организаций.
3. Взаимодействие нормативов и плановых показателей

Тема 3. Основы стратегического планирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Анализ внешней и внутренней среды предприятия.
2. Видение, миссия, цели строительного предприятия.
3. Стратегический анализ. Выбор стратегических альтернатив

Тема 4. Тактическое планирование

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание и функции тактического планирования.
2. Содержание и структура тактического плана.

3. Порядок разработки тактического плана

Тема 5. Сущность и содержание кадрового планирования

Вопросы для обсуждения:

1. Основной цикл планирования.
2. Планирование расходов на персонал.
3. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу.
4. Структура расходов на персонал.
5. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.
6. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.

Тема 6. Техника планирования потребности в персонале.

Вопросы для обсуждения:

1. Планирование производительности труда и других показателей по труду
2. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей,вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.
3. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели.
4. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. Методические рекомендации.

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);

- решить заданные домашние задания;

- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков с использованием цифровых приложений **Mentimeter, Google формы.**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Перспективы развития рекрутинговые агентств.

2. Опыт совместной работы рекрутинговых агентств и служб управления персоналом.

3. Составьте портрет рекрутёра.

4. Опыт работы кадровых агентств на внешнем рынке труда.

5. Зарубежный опыт работы по лизингу персонала и возможности его применения в России.

6. Проблемы деятельности рекрутинговых агентств.

5. Виды коммуникаций кадровых агентств.

7. Проблемы «легитимизация» профессии по подбору персонала на внешнем рынке труда.

8. Перспективы взаимодействия рекрутинговых агентств и служб управления персоналом.

Задания для контроля знаний

Задание. Кадровое планирование в организации. Построить таблицу кадрового планирования в организации с указанием: кадровых стратегий, кадровых целей, кадровых задач, кадровых мероприятий. Содержание процесса кадрового планирования. Разработать программу по развитию персонала.

Задание. Разработать функциональную структуру кадровой службы предприятия, организации и др. Отдел планирования трудовых ресурсов. Отдел найма персонала. Отдел кадров. Отдел организации заработной платы. Отдел трудовых отношений. Отдел профессионального обучения и переподготовки. Отдел социального развития. Отдел безопасности труда и медицинской

помощи. Отдел исследований по персоналу. Проектирование внутренней структуры.

6.Учебно-методическое и информационное обеспечение.

Основная литература:

1. Торговое дело: коммерция, маркетинг, менеджмент. Теория и практика. Т.5 : монография / Д. И. Валигурский, Р. А. Арифуллин, Э. А. Арустамов [и др.] ; под редакцией Д. И. Валигурского. — Москва : Дашков и К, 2024. — 398 с. — ISBN 978-5-394-03364-3, 978-5-394-05939-1 (т.5). — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142930.html

2. *Масалова, Ю. А.* Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544178

3. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 383 с. — ISBN 978-5-394-05190-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/144024.html

Дополнительная литература:

1. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 383 с. — ISBN 978-5-394-05190-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/144024.html

2. Маркетинг персонала. Практикум : учебное пособие / С. П. Азарова, С. Л. Балова, Н. Ф. Лозик [и др.] ; под редакцией И. А. Фирсовой. — Москва : Прометей, 2024. — 256 с. — ISBN 978-5-00172-553-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153433.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
3. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
4. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
5. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе
6. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
7. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
8. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
9. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
10. http://www.gks.ru/wps/portal Федеральная служба государственной статистики
11. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
12. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
13. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
14. https:// hh.ru/ HeadHunter
15. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
16. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
17. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7.Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Оценка уровня сформированности компетенции

ПК-1. способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом в части сбора информации о потребностях организации в персонале, анализе рынка труда, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знать: ПК-1.1 З.2 Знает основы маркетинга персонала	Выступление на семинарах индивидуальные домашние задания экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Знать: ПК-1.1 З.2 Знает основы маркетинга персонала ПК-1.1 У.2 Умеет осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом индивидуальные домашние задания экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знать: ПК-1.1 З.2 Знает основы маркетинга персонала ПК-1.1 У.2 Умеет осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале ПК-1.1 В.2 Владеет различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций индивидуальные домашние задания экзамен

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Основы маркетинга персонала».

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Основы маркетинга персонала

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ПК-1 ПК-1.1
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З2
индивидуальные домашние задания	У2
решение ситуационных заданий (кейсов)	У2В2
Формы промежуточного контроля	
экзамен	З2У2В2

З- знания, У- умения, В- владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

Вопросы на проверку знаний:

1. Причины возникновения контроллинга.
2. Роль контроллинга в системе управления предприятия.
3. Взаимосвязь контроллинга с другими функциями управления предприятием.
4. Виды контроллинга. Сущность стратегического и оперативного контроллинга.
5. Структура и содержательная характеристика разделов контроллинга

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

Кадровое планирование в организации. Построить таблицу кадрового планирования в организации с указанием: кадровых стратегий, кадровых целей, кадровых задач, кадровых мероприятий. Содержание процесса кадрового планирования. Разработать программу по развитию персонала.

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Разработать функциональную структуру кадровой службы предприятия, организации и др. Отдел планирования трудовых ресурсов. Отдел найма персонала. Отдел кадров. Отдел организации заработной платы. Отдел трудовых отношений. Отдел профессионального обучения и переподготовки. Отдел социального развития. Отдел безопасности труда и медицинской помощи. Отдел исследований по персоналу. Проектирование внутренней структуры.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий по бизнес-планированию. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по бизнес-планированию, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89
Ситуация – изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация – изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Контрольные вопросы к экзамену по дисциплине

1. Сущность и принципы кадровой стратегия организации.
2. Принципы маркетинга персоналом.
3. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.
4. Теоретико-философские начала науки об управлении персоналом организации.
5. Сущность кадровой политики и стратегии управления персоналом.
6. Формирование кадровой политики предприятия.
7. Кадровое планирование в организации.
8. Сущность кадрового планирования.
9. Характеристика уровней и требований к кадровому планированию.
10. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
11. Формирование и виды маркетинга персонала.
12. Уровни маркетинга персонала.
13. Виды маркетинга персонала.
14. Реализация маркетинга персонала в организации.
15. Особенности формирования имиджа работодателя.
16. Подходы к реализации маркетинга персонала в организации.
17. Процедура реализации маркетинга персонала.
18. Обеспечение организации персоналом.
19. Процедура обеспечения организации персоналом .
20. Новые технологии в оценке претендентов при найме.
21. Сравнительная оценка методов отбора претендента.
22. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.
23. Особенности управления персоналом интернациональных организаций.
24. Концепция стратегического управления персоналом интернациональных организаций.
25. Характеристика особенностей технологии интернационального управления персоналом.

26. Интернационализация основных сфер управления персоналом.
27. Отбор и оценка персонала интернациональных организаций.
28. Интернационализация отбора при найме на работу.
29. Развитие персонала интернациональных организаций.
30. Оценка деятельности работников интернациональных организаций.
31. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
32. Факторы формирования технологий маркетинга персонала.
33. Контроль реализации маркетинга персонала.
34. Методы прямого поиска кандидатов на вакантные должности.
35. Международный маркетинг персонала.
36. Стратегический маркетинг персонала
37. Информационная функция маркетинга персоналом.
38. Коммуникативная функция маркетинга персонала.
39. Сегментирование рынка труда.
40. Источники и пути покрытия потребности в персонале.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Все задачи на экзамене– это ситуационные задания.

Ситуация 1. Выполните следующие задания:

Разработать программу по развитию персонала государственной службы и организации в сфере бизнеса.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен,	A	100-96	5+	Повышенный уровень сформированности компетенций

демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	5	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	A	90-86	5-	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	4+	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки,	C	80-76	4	

причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.				
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	4-	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	D	70-66	3+	Пороговый уровень сформированности компетенций
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	3	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не	E	60	3-	

решена.				
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	F	Менее 60	2	Компетенции не сформированы