

**Правительство Российской Федерации**

**Государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Национальный исследовательский университет - Высшая школа  
экономики»**

**Ю.Ю.Чилипенюк**

**Методические указания  
по курсу: "Маркетинг персонала"**

**Учебно-методическое пособие**

**Рекомендовано учебно-методической комиссией НИУ ВШЭ-Нижний  
Новгород в качестве учебно-методического пособия для студентов,  
обучающихся по направлению подготовки 080507 «Менеджмент  
организации»**

**Нижний Новгород  
2011**

УДК 005.07  
ББК Ш 12/17

Рецензент:

*М.В. Плотников*, кандидат социологических наук, доцент

**Чилипенюк Ю.Ю.**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО КУРСУ «Маркетинг персонала»:

Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Издательство ВВАГС, 2011. – 30 с.

ISBN

Структурно пособие включает 5 разделов. В разделе 1.1. представлено содержание дисциплины по темам. По каждой теме, кроме краткой аннотации, дается список основной и дополнительной литературы. Раздел 1.2. содержит итоговые вопросы по всему курсу. Полный список основной и дополнительной литературы, а также Интернет-источников представлен в разделе 1.3. Раздел 1.4. содержит итоговый тест, а раздел 1.5 - методические рекомендации по самостоятельной работе студентов.

Данная методическая разработка может быть использована для студентов специальности 080507 «Менеджмент организации» всех форм обучения.

УДК 005.07  
ББК Ш 12/17

ISBN

© Чилипенюк Ю.Ю., 2011

## Содержание

Введение.....	4
1.1. Содержание дисциплины по темам:.....	5
Тема 1. Значение, цель и задачи дисциплины, роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом. ....	5
Тема 2. Разработка профессиональных требований к персоналу.....	6
Тема 3. Определение потребности в персонале.....	8
Тема 4. Расчет затрат на приобретение и использование персонала.....	10
Тема 5. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале..	11
Тема 6. Обеспечение организации персоналом.....	14
1.2. Вопросы к зачету.....	16
1.3. Список основной и дополнительной литературы.....	17
1.4. Итоговый тест.....	21
1.5. Методические рекомендации по самостоятельной работе .....	25

## ВВЕДЕНИЕ

### **Цель дисциплины «Маркетинг персонала»:**

- дать студентам необходимый объем знаний с учетом новых требований времени по формированию кадровой стратегии на основе научно обоснованного маркетинга персонала, учитывающего тенденции современного развития организаций,
- сформировать интегрированное представление материала дисциплин кадрового менеджмента с целью анализа взаимосвязи внешнего и внутреннего рынков труда,
- представить инструменты для обоснования принятия кадровых решений.

### **Задачи дисциплины «Маркетинг персонала»:**

- углубление теоретических знаний в области управления персоналом в части выявления и покрытия потребностей организаций в кадровых ресурсах, оптимального их использования;
- освоение теоретических аспектов маркетинга персонала;
- приобретение умений и практических навыков управления процессом обеспечения потребности производства в квалифицированных кадрах, опираясь на имеющийся персонал организации и на внешний рынок труда, применяя инструментарий маркетинга.

### **Роль и место дисциплины**

Дисциплина «Маркетинг персонала» занимает особое место в процессе подготовки менеджеров по персоналу. Её содержание обеспечивает обучение, направленное на конкретный результат овладения принципами и методами персонал-маркетинга, и на применение их в практической деятельности для достижения оптимального соответствия между спросом на персонал и его предложением с целью удовлетворения потребности в труде всех субъектов трудовых отношений.

**Взаимосвязь с другими дисциплинами:** изучение дисциплины «Маркетинг персонала» базируется на знаниях по менеджменту и маркетингу, управлению персоналом, рекрутменту, статистике, экономике труда, психологии, социологии, педагогике, этике, трудовому праву.

**Требования к знаниям:** дисциплина «Маркетинг персонала» требует глубоких знаний и практических навыков в решении кадровых задач.

В результате освоения курса студенты должны:

- овладеть базовыми понятиями теории маркетинга персонала с целью максимального сближения теоретических основ с практической деятельностью;
- изучить направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;

- научиться анализировать и продвигать на рынке труда «условия занятости» в процессе поиска и подбора персонала, которые позволяют обеспечить привлекательный образ определенной организации для потенциальных работников, снять скрытую безработицу и текучесть персонала внутри организации;
- ознакомиться с особенностями функционального разделения труда в подсистеме маркетинга персонала с учетом меняющегося внешнего и внутреннего рынка труда;
- овладеть навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере маркетинга персонала.

## 1.1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ТЕМАМ

### **Тема 1. Значение, цель и задачи дисциплины, роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом.**

Сущность и содержание понятия «Маркетинг персонала». Значение дисциплины «Маркетинг персонала» для подготовки менеджеров организаций в условиях функционирования рыночной экономики. Цель и задачи дисциплины «Маркетинг персонала». Взаимосвязь с другими дисциплинами.

Маркетинг персонала как система. Принципы и философия маркетинга персонала. Функции персонал-маркетинга: информационная, профориентационная, преобразующая, стимулирующая, распределительная, управленческая.

Организация как производитель и потребитель товара «персонал». Спрос и предложение специфического товара «персонал» и роль маркетинга. Конкурентоспособность персонала. Основные предпосылки кадрового маркетинга: организационная структура, состояние обеспеченности рабочими кадрами, наличие вакансий.

Стратегия организации и концепции маркетинга персонала. Имидж организации как работодателя. Формирование персонал-имиджа организации.

Маркетинг персонала как элемент кадровой политики персонала. Его роль и место в формировании и реализации кадровой политики.

Направления маркетинговой деятельности в области персонала. Основные этапы маркетинга персонала и определяющие его факторы. Анализ рынка труда.

### **Основная литература к теме 1.**

Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах. Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник: - М.: Изд-во МГУ, 1995.

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2009.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

### **Дополнительная литература к теме 1.**

Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. М., Прогресс-Академия, 1999.

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. -М.: Дело, 1998.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

Beer M., Spector B., Lawrence P., Quinn Mills D., Walton R. Managing Human Assets. - The Free Press, New York, 1984.

Boxall P.F. Strategic HRM: a beginning, a new theoretical direction. //Human Resource Management Journal, 1992, 2 (3).

Fombrun C.J., Tichy N.M., Devanna M.A. Strategic Human Resource Management. - Wiley, New York, 1984.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Legge K. The morality of HRM, in eds. C. Mabey, D. Skinner, T. Clark, Experiencing Human Resource Management, Sage, London, 1998.

Monks, K. Models of personnel management: a means of understanding the diversity of personnel practices? //Human Resource Management Journal, 1992

Taylor F.W. Principles of Scientific Management. – New York, Harper, 1911.

### **Тема 2. Разработка профессиональных требований к персоналу**

Разработка профессиональных требований к персоналу как одно из главных направлений маркетинговой деятельности в области персонала.

Значение определения и описания должностных обязанностей.

Задачи и сущность описания рабочего места (штатной должности). Принципы формирования задач и обязанностей рабочего места (штатной должности). Методы проведения анализа рабочих мест. Профессиограмма и ее структура. Техника преобразования анализа рабочих мест в должностные обязанности. Требования к должности. Должностная инструкция: основные требования к составлению, порядок разработки, структура.

Составление делового портрета исполнителя работы (спецификация личности). Общий стандарт требований к кандидату. Определение условий найма. Основные параметры.

### **Основная литература к теме 2.**

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час.- 3-е изд.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки./ Пер. с англ. Т.Э.Окорокова.- М.: ООО "Вершина", 2005.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.

Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.

Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.

Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. //Human Resources, September, 2001.

Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.

Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.

The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared?  
<http://www.ereexchange.com>

Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

Fowler A. Induction, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

### **Дополнительная литература к теме 2.**

Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. М., Прогресс-Академия, 1999.

Р. Вундерер. Маркетинг персонала - искусство создания благоприятных условий труда // Управление персоналом. Тематический сборник статей. Вып. 9 - М.: ж. «Проблемы теории и практики управления» - С 17-23.

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

### **Тема 3. Определение потребности в персонале**

Цели и задачи кадрового планирования. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. Принципы выявления потребностей в персонале. Методы определения потребностей в персонале. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Разработка оперативного плана работы с персоналом. Связь планирования персонала с общей системой планирования в организации.

Состав и структура персонала организации. Показатели численности персонала. Определение потребности в персонале. Текущая и долгосрочная потребность в персонале.

Определение качественной и количественной потребности в персонале.

Формирование внутрифирменных вакансий. Проблемы текучести кадров.

### **Основная литература к теме 3.**

Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах. Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2009.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю.П. Анискина. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006.

Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов.- М.: Изд-во "Экзамен", 2004.

Г. Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Пер. с англ. - М.:НПРО, 2005.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance. - The Free Press, New York, 1985.

Richardson R., Thompson M. The Impact of People Management Practices on Business Performance: A literature review //Institute of Personnel and Development. - London, 1999.



Schuler R.S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics*, 1992, 21 (1).

Wright P.M. and McMahan G.C. Theoretical perspectives for SHRM, *Journal of Management*, 1992, 18 (2).

Bevan S., Barber I., Robinson D. Keeping the Best: A practical guide to retaining key employees. – Institute for Employment Studies, Brighton, 1997.

Bulla D.N., Scott P.M. Manpower requirements forecasting: a case example. //Human Resource Forecasting and Modeling. – ed. D. Ward, T.P. Bechet, R. Tripp, Human Resource Planning Society, New York, 1994.

Capelli P. A market-driven approach to retaining talent. //Harvard Business Review, 2000, January-February.

Casson J. Re-evaluating Company Manpower Planning in the Light of Some Practical Experiences. – Institute of Manpower Studies, Brighton, 1978.

Hendry C. Human Resource Management: A strategic approach to employment. – Butterworth-Heinemann, Oxford, 1995.

Keep E. Corporate training strategies. //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Blackwell, Oxford, 1989.

Liff S. Manpower or HR planning: what's in a name? //Personnel Management, 3rd edn., ed. S. Bach, K. Sisson, Blackwell, Oxford, 2000.

Marchington M., Wilkinson A. Core Personnel and Development. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Quinn Mills D. Planning with people in mind. //Harvard Business Review, 1983, November-December.

Reilly P. The Human Resource Planning Audit. – Cambridge Strategy Publications, Cambridge, 1999.

Roberts G. Recruitment and Selection: A competency approach. – Institute of Personnel and Development, London, 1997.

Rodger A. The Seven-Point Plan. – National Institute of Industrial Psychology, London, 1952.

Rothwell S. Human resource planning. //Human Resource Management: A critical text, ed. J. Storey, Routledge, London, 1995.

Wood R., Payne T. Competency-based Recruitment and Selection. – Wiley, Chichester, 1998. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.

### **Дополнительная литература к теме 3.**

Р. Вундерер. Маркетинг персонала - искусство создания благоприятных условий труда // Управление персоналом. Тематический сборник статей. Вып. 9 - М.: ж. «Проблемы теории и практики управления» - С 17-23.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала. Монография. – Новосибирск: НГУЭУ, 2006 – 302с

#### **Тема 4. Расчет затрат на приобретение и использование персонала**

Денежная оценка трудовых ресурсов организации. Основные подходы в оценке трудовых ресурсов. Способы измерения стоимости трудовых ресурсов.

Основные статьи затрат, связанные с работой персонала. Структура расходов на персонал.

Планирование затрат на персонал в рамках системы внутрифирменного планирования. Основные и дополнительные затраты на персонал. Учет затрат на персонал. Процесс планирования затрат на персонал. Исследование внутренней и внешней среды организации и формирования спроса на различные категории персонала с учётом организационной культуры и философии организации. Внешние факторы влияния на затраты на персонал. Внутрифирменные факторы влияния на затраты на персонал. Этапы составления плана затрат на персонал.

Механизмы управления расходами на персонал. Методы снижения расходов на персонал.

Определение издержек на персонал. Первоначальные издержки (издержки набора и отбора, ориентации и формальной подготовки). Восстановительные издержки (издержки замещения).

#### **Основная литература к теме 4.**

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2009.

Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю.П. Анискина. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006.

Г. Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Пер. с англ. - М.: НРРО, 2005.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

#### **Дополнительная литература к теме 4.**

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.

Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие - М.: Изд-во «МИГ», 1998.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance. - The Free Press, New York, 1985.

Richardson R., Thompson M. The Impact of People Management Practices on Business Performance: A literature review //Institute of Personnel and Development. - London, 1999.

Schuler R.S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics*, 1992, 21 (1).

Wright P.M. and McMahan G.C. Theoretical perspectives for SHRM, *Journal of Management*, 1992, 18 (2).

Bevan S., Barber I., Robinson D. Keeping the Best: A practical guide to retaining key employees. – Institute for Employment Studies, Brighton, 1997.

Bulla D.N., Scott P.M. Manpower requirements forecasting: a case example. //Human Resource Forecasting and Modeling. – ed. D. Ward, T.P. Bechet, R. Tripp, Human Resource Planning Society, New York, 1994.

Capelli P. A market-driven approach to retaining talent. //Harvard Business Review, 2000, January-February.

Casson J. Re-evaluating Company Manpower Planning in the Light of Some Practical Experiences. – Institute of Manpower Studies, Brighton, 1978.

Hendry C. Human Resource Management: A strategic approach to employment. – Butterworth-Heinemann, Oxford, 1995.

Keep E. Corporate training strategies. //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Blackwell, Oxford, 1989.

Liff S. Manpower or HR planning: what's in a name? //Personnel Management, 3rd edn., ed. S. Bach, K. Sisson, Blackwell, Oxford, 2000.

Marchington M., Wilkinson A. Core Personnel and Development. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Quinn Mills D. Planning with people in mind. //Harvard Business Review, 1983, November-December.

Reilly P. The Human Resource Planning Audit. – Cambridge Strategy Publications, Cambridge, 1999.

Roberts G. Recruitment and Selection: A competency approach. – Institute of Personnel and Development, London, 1997.

Rodger A. The Seven-Point Plan. – National Institute of Industrial Psychology, London, 1952.

Rothwell S. Human resource planning. //Human Resource Management: A critical text, ed. J. Storey, Routledge, London, 1995.

Wood R., Payne T. Competency-based Recruitment and Selection. – Wiley, Chichester, 1998. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.

## **Тема 5. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале**

Роль и место персонал-маркетинга в управлении наймом персонала. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.

### ***5.1. Покрытие потребности в персонале за счет внешних источников***

Внешние источники покрытия потребности в персонале и их характеристика. Комплектование персонала за счет внешних источников.

Активные и пассивные методы комплектования персонала за счет внешних источников.

Маркетинг персонала и внешний рынок труда. Рабочее место как товар и его маркетинг. Вакансия и цена рабочего места. Стоимость труда как специфического товара и роль маркетинга в его определении. Регулирование рынка труда и маркетинг как один из методов этого регулирования. Конкурентоспособность на рынке труда: понятие и основные параметры. Спрос и предложение на рынке труда.

Сегментирование внешнего рынка труда. Целевые группы. Критерии сегментирования: географический, демографический, экономический, психографический, поведенческий.

Посредничество в комплектовании организаций персоналом. Характеристика негосударственных структур, занимающихся обеспечением потребностей организаций в работниках.

Аутстаффинг и аутсорсинг, их роль в обеспечении персоналом организаций.

Преимущества и недостатки привлечения кадров за счёт внешних источников.

### **Основная литература к теме 5.1.**

Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах. Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

Ефимова С., Пешкова Т., Коник Н., Рытик С. Аутсорсинг.- М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2006.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2009.

Лебедева О.А., Лыгина Н.И. Маркетинговые исследования рынка: Учебник.-М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005.

Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов:- М.: Изд-во «МИК», 2005.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

### **Дополнительная литература к теме 5.1.**

Д. Аакер. Стратегическое рыночное управление /Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского.- СПб, Питер, 2003.

Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие - М.: Изд-во «МИГ», 1998.

Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынок труда: механизм сбалансированного развития. - М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999.

Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.

Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.

Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.

Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. //Human Resources, September, 2001.

Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.

Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.

The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared?  
<http://www.erexchange.com>

Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

Fowler A. Induction, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

### ***5.2.Обеспечение организаций работниками за счет внутренних источников***

Внутренние источники и их характеристика. Комплектование персонала за счет внутренних источников.

Внутрифирменное движение работников и его роль в обеспечении организации требуемым персоналом.

Методы набора персонала из внутренних источников. Внутренний конкурс. Совмещение профессий. Ротация кадров. Формирование кадрового резерва. База данных кадровой службы организации. Анализ внутренних ресурсов организации. Сокращение штатов в организации.

Профессиональное развитие персонала и его влияние на обеспечение организации работниками. Управление деловой карьерой. Преимущества и недостатки привлечения кадров за счёт внутренних источников.

### **Основная литература к теме 5.2.**

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю.П. Анискина. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006.

Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов.- М.: Изд-во "Экзамен", 2004.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

### **Дополнительная литература к теме 5.2.**

Р. Вундерер. Маркетинг персонала - искусство создания благоприятных условий труда // Управление персоналом. Тематический сборник статей. Вып. 9 - М.: ж. «Проблемы теории и практики управления» - С 17-23.

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.

Сотникова С.И., Нелецев Ю.В. Маркетинговая концепция персональной ориентации // Известия Академии труда и занятости. 2003, № 3 - 4 С. 23-36.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.

Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.

Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.

Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. //Human Resources, September, 2001.

Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.

Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.

The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared?  
<http://www.erechange.com>

Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

Fowler A. Induction, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

## **Тема 6. Обеспечение организации персоналом**

Профессиональный отбор персонала и его цели. Основные требования к кандидатам.

Вербовка персонала: непосредственная и опосредованная. Выявление целевых групп. Каналы привлечения потенциальных работников и их характеристика. Вербовочная информация и вербовочная реклама. Элементы вербовочной информации: специфика организации, характеристика должности и т.д.

Связь с общественностью, реклама и маркетинг. Роль, место и задачи рекламы в маркетинговой деятельности и их характеристика: имиджевая и стимулирующая реклама. Виды и принципы рекламы. Реклама на рынке труда и трудовое законодательство.

Рекламная компания, рекламная стратегия, рекламный стиль.

Организация отбора претендентов на вакантную должность. Формирование принципов отбора и найма.

Методы оценки персонала при найме. Скрининг. Беседа по найму (собеседование). Тестирование. Интервью. Проверка рекомендаций и послужного списка. Организация и проведение конкурса. Центры оценки.

Кадровые службы как сервисные подразделения для клиентов (сотрудников и руководителей) и как специфические службы организации по обеспечению персоналом.

### **Основная литература к теме 6.**

Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.

Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час.- 3-е изд.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА – М, 2007.

Китчен Ф. Паблик рилейшнз: принципы и практика: Учебное пособие для вузов. /Пер. с англ. под ред. Б.Л. Ерёмкина.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки./ Пер. с англ. Т.Э.Окорокова.- М.: ООО "Вершина", 2005.

Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю.П. Анискина. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006.

Почепцов Г. Паблик рилейшнз, или Как успешно управлять общественным мнением. 3-е изд., испр. и дополн. - М.: Центр, 2004.

Г. Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Пер. с англ. - М.:НIPPO, 2005.

Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

### **Дополнительная литература к теме 6.**

Р. Вундерер. Маркетинг персонала - искусство создания благоприятных условий труда // Управление персоналом. Тематический сборник статей. Вып. 9 - М.: ж. «Проблемы теории и практики управления» - С 17-23.

Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.

Сотникова С.И., Нелецев Ю.В. Маркетинговая концепция персональной ориентации // Известия Академии труда и занятости. 2003, № 3 - 4 С. 23-36.

Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.

Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.

Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.

Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.

Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. //Human Resources, September, 2001.

Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.

Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.

The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared?  
<http://www.erechange.com>

Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

Fowler A. Induction, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

## **1.2. ПЕРЕЧЕНЬ ИТОГОВЫХ ВОПРОСОВ**

1. Общее понятие маркетинга. Маркетинг персонала как вид человеческой деятельности.
2. Маркетинг персонала и его цели.
3. Функции маркетинга персонала.
4. Направления маркетинговой деятельности.
5. Основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала.
6. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг.



7. Влияние организационной культуры на формирование и функционирование персонал-маркетинга.
8. Роль и место персонал-маркетинга в управлении наймом персонала.
9. Кадровые структуры как производственные подразделения по обеспечению организации персоналом.
10. Кадровые структуры как сервисные подразделения для клиентов (сотрудников и руководства организаций). Их роль и значение.
11. Разработка профессиональных требований к персоналу.
12. Требования к должности и определение стандарта кандидата.
13. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
14. Цели и задачи кадрового планирования.
15. Методы определения потребностей в персонале.
16. Планирование количественной и качественной потребности в персонале.
17. Денежная оценка трудовых ресурсов организации. Основные статьи затрат, связанные с работой персонала.
18. Задачи менеджера при комплектовании кадров.
19. Комплектование персонала за счет внешних и внутренних источников.
20. Посредничество в комплектовании организаций персоналом.
21. Маркетинг персонала и внешний рынок труда.
22. Реклама и ее роль в осуществлении кадрового маркетинга.
23. Связь с общественностью в системе кадрового маркетинга.
24. PR – технологии и их применение в маркетинге персонала.
25. Информационные технологии в кадровом маркетинге.

### **1.3. СПИСОК ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ "МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА"**

#### **БАЗОВЫЕ УЧЕБНИКИ:**

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М., ИНФРА-М, 2007.
3. Савенкова Т.И. Маркетинг персонала. М., 2006.

#### **Основная литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Новая редакция. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
2. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал - менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. М., Прогресс-Академия, 1999.
3. Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах. Учебное пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

4. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник: - М.: Изд-во МГУ, 1995.
5. Горошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие - М.: Издательско-торговая корпорация „Дашков и К”, 2002.
6. Ефимова С., Пешкова Т., Коник Н., Рытик С. Аутсорсинг.- М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2006.
7. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час.- 3-е изд.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
8. Китчен Ф. Паблик рилейшнз: принципы и практика: Учебное пособие для вузов. /Пер. с англ. под ред. Б.Л. Ерёмкина.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
9. Котлер Филипп. Основы маркетинга.-М.: Прогресс, 1993.
10. Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки./ Пер. с англ. Т.Э.Окорокова.- М.: ООО "Вершина", 2005.
11. Лебедева О.А., Лыгина Н.И. Маркетинговые исследования рынка: Учебник.-М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005.
12. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю.П. Анискина. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006.
13. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов.- М.: Изд-во "Экзамен", 2004.
14. Почепцов Г. Паблик рилейшнз, или Как успешно управлять общественным мнением. 3-е изд., испр. и дополн. - М.: Центр, 2004.
15. Г. Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Пер. с англ. - М.: НРРО, 2005.
16. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов: - М.: Изд-во «МИК», 2005.
17. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики /Под научной ред. проф., д-ра Р.Марра, д-ра Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997.

#### **Дополнительная литература**

1. Д. Аакер. Стратегическое рыночное управление /Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского.- СПб, Питер, 2003.
2. Р. Вундерер. Маркетинг персонала - искусство создания благоприятных условий труда // Управление персоналом. Тематический сборник статей. Вып. 9 - М.: ж. «Проблемы теории и практики управления» - С 17-23.
3. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд-во "Финпресс", 2004.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. -М.: Дело, 1998.
5. Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие - М.: Изд-во «МИГ», 1998.

6. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынок труда: механизм сбалансированного развития. - М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999.
7. Сотникова С.И., Нелецев Ю.В. Маркетинговая концепция персональной ориентации // Известия Академии труда и занятости. 2003, № 3 - 4 С. 23-36.
8. Сотникова С.И. Управление деловой карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 408 с.
9. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала. Монография. – Новосибирск: НГУЭУ, 2006 – 302с
10. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия. Пер. с англ. /Под ред. М. Пуля, М. Уорнера - СПб: Питер, 2002.
- Beer M., Spector B., Lawrence P., Quinn Mills D., Walton R. Managing Human Assets. - The Free Press, New York, 1984.
- Boxall P.F. Strategic HRM: a beginning, a new theoretical direction. //Human Resource Management Journal, 1992, 2 (3).
- Fombrun C.J., Tichy N.M., Devanna M.A. Strategic Human Resource Management. - Wiley, New York, 1984.
- Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.
- Legge K. The morality of HRM, in eds. C. Mabey, D. Skinner, T. Clark, Experiencing Human Resource Management, Sage, London, 1998.
- Monks, K. Models of personnel management: a means of understanding the diversity of personnel practices? //Human Resource Management Journal, 1992
- Taylor F.W. Principles of Scientific Management. – New York, Harper, 1911.
- Marchington M. and Wilkinson A. Core Personnel and Development, Institute of Personnel and Development, London, 1996.
- Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance. - The Free Press, New York, 1985.
- Richardson R., Thompson M. The Impact of People Management Practices on Business Performance: A literature review //Institute of Personnel and Development. - London, 1999.
- Schuler R.S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, Organizational Dynamics, 1992, 21 (1).
- Wright P.M. and McMahan G.C. Theoretical perspectives for SHRM, Journal of Management, 1992, 18 (2).
- Bevan S., Barber I., Robinson D. Keeping the Best: A practical guide to retaining key employees. – Institute for Employment Studies, Brighton, 1997.
- Bulla D.N., Scott P.M. Manpower requirements forecasting: a case example. //Human Resource Forecasting and Modeling. – ed. D. Ward, T.P. Bechet, R. Tripp, Human Resource Planning Society, New York, 1994.
- Capelli P. A market-driven approach to retaining talent. //Harvard Business Review, 2000, January-February.
- Casson J. Re-evaluating Company Manpower Planning in the Light of Some Practical Experiences. – Institute of Manpower Studies, Brighton, 1978.

Hendry C. Human Resource Management: A strategic approach to employment. – Butterworth-Heinemann, Oxford, 1995.

Keep E. Corporate training strategies. //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Blackwell, Oxford, 1989.

Liff S. Manpower or HR planning: what's in a name? //Personnel Management, 3rd edn., ed. S. Bach, K. Sisson, Blackwell, Oxford, 2000.

Marchington M., Wilkinson A. Core Personnel and Development. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Quinn Mills D. Planning with people in mind. //Harvard Business Review, 1983, November-December.

Reilly P. The Human Resource Planning Audit. – Cambridge Strategy Publications, Cambridge, 1999.

Roberts G. Recruitment and Selection: A competency approach. – Institute of Personnel and Development, London, 1997.

Rodger A. The Seven-Point Plan. – National Institute of Industrial Psychology, London, 1952.

Rothwell S. Human resource planning. //Human Resource Management: A critical text, ed. J. Storey, Routledge, London, 1995.

Wood R., Payne T. Competency-based Recruitment and Selection. – Wiley, Chichester, 1998. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.

Cook M. Personnel Selection and Productivity. – Wiley, Chichester, 1993.

Edenborough R. Using Psychometrics. – Kogan Page, London, 1994.

Harris M. Human Resource Management: A Practical Approach. 2 ed. – Fort Worth: The Dryden Press, 2000.

Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. /Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. 3 ed. - Boston: McGraw-Hill, Inc., 2000.

Human Resource Management in Europe: Text and Cases. /Vickerstaff S. – London: Chapman and Hall, 1992.

Munro Fraser J. A Handbook of Employment Interviewing. – Macdonald & Evans, London, 1954.

Recruiting the Recruiter: avoiding the evils of job agencies. //Human Resources, September, 2001.

Smith J.M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. – Macmillan, London, 1986.

Taylor S. Employee Resourcing. – Institute of Personnel and Development, London, 1998.

The Worldwide War for Talent II Is Coming: Are You Prepared?  
<http://www.erexchange.com>

Townley B. Selection and appraisal: reconstructing social relation? //New Perspectives on Human Resource Management, ed. J. Storey, Routledge, London, 1989.

Fowler A. Induction, 3rd edn. – Institute of Personnel and Development, London, 1996.

## **Специализированные Интернет - сайты по управлению персоналом**

[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) (Журнал «Кадровый менеджмент»)

[www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) (Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом)

[www.hrc.ru](http://www.hrc.ru) (Кадровый клуб)

[www.apsc.ru](http://www.apsc.ru) (Ассоциация консультантов по подбору персонала)

[www.superclub.ru](http://www.superclub.ru) (HR Клуб СУПЕР)

[www.msk.treko.ru](http://www.msk.treko.ru) (Электронный словарь тренера и консультанта)

[www.distance-learning.ru](http://www.distance-learning.ru) (Информационный портал «Дистанционное обучение»)

<http://planet.edu.ru/vacancies/> (Портал «Планета образования» - объявления о вакансиях для студентов и молодых специалистов в компаниях)

[www.ecsoman.edu.ru](http://www.ecsoman.edu.ru) – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»

[www.uptrp.ru](http://www.uptrp.ru) – Журнал «Проблемы теории и практики управления»

[www.peoplemanagement.co.uk](http://www.peoplemanagement.co.uk) – Журнал «People Management»

[www.workforce.com](http://www.workforce.com) – Сайт журнала «Workforce management»

[www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Сайт «Society for Human Resource Management»

[www.apsc.ru](http://www.apsc.ru) – Ассоциация консультантов по подбору персонала

[www.superclub.ru](http://www.superclub.ru) – HR Клуб СУПЕР

[www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net) – Статьи, публикации по управлению человеческими ресурсами

[www.hrdigest.ru](http://www.hrdigest.ru) – Ежемесячный дайджест для профессионалов в области HR и внутрикорпоративной коммуникации

## **1.4. ТЕСТЫ**

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 . . . .:

- кадровой аналитикой;
- аудитом персонала;
- кадровой политикой;
- маркетингом персонала;

2. Совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию называется . . .:

- рекламной компанией;
- маркетинг-микс персонала;
- имиджологией;
- опосредованной вербовкой

3. Расположите в нужном порядке основные этапы модели маркетинга-микс персонала :

- блок для исследования и планирования,
- блок заботы о персонале,
- блок рабочих мест,
- блок договоров,
- блок содействия,
- блок рынков труда,
- блок средств массовой информации:

4. Какие задачи маркетинга персонала относятся к стратегическому уровню, а какие к оперативному:

- внедрение планов мероприятий, специфических для сформированных целевых групп;
- определение потребности в персонале;
- формирование сегментов рабочей силы;
- осуществление контроля проверки выбранных инструментов посредством обратной связи, получаемой в процессе труда;
- определение целевых групп, определение позиций, необходимых и желаемых организацией.

5. Расположите в нужном порядке этапы реализации коммуникационной функции маркетинга персонала:

- внутренние связи
- реклама;
- сегментирование;
- связи с общественностью

6. Рынок труда сегментируется по трем группам критериям : социально-экономическим, ... , поведенческим:

- географическим;
- психографическим;
- половозрастным;
- национальным

7. Распределите по группам критерии сегментирования: социальный слой, общеличностные признаки, рабочее поведение, биографические, информационное поведение при поиске места работы, географические, специфические признаки, связанные с местом работы

Социально-экономические	Психографические	Поведенческие

8. Распределите на внешние и внутренние источники покрытия рабочей силы в организации:

- ротацию персонала
- аутстаффинг
- делегирование полномочий
- совмещение профессий
- аутсорсинг

9. Расположите в нужной последовательности основные этапы процесса отбора персонала:

- первичный отбор
- тестирование
- интервью с представителями кадровой службы
- профессиональные испытания
- интервью с линейным менеджером

10. Вербовка персонала с целью устранения имеющейся в данный момент нехватки персонала в организации – это ...

- непосредственная вербовка персонала
- опосредованная вербовка персонала
- отбор персонала

11. Непрерывно осуществляемая деятельность по формированию на рынке труда положительного имиджа организации – это ...

- непосредственная вербовка персонала
- опосредованная вербовка персонала
- отбор персонала

12. Виды контроля маркетинга персонала:

- предварительный
- текущий
- временный
- систематический
- заключительный

13. Элементы контроля маркетинга персонала:

- объекты контроля
- методы контроля
- субъекты контроля
- время проведения контроля
- реализация контроля

14. Функции контроля маркетинга персонала:

- координационная

- мотивационная
- организационная
- техническая
- методическая

15. Формы контроля маркетинга персонала:

- систематический контроль
- контроль предпосылок
- контроль реализации
- метаконтроль
- целостностный контроль

16. Результативность мероприятий, связанных с маркетингом персонала, определяется способами: ...

- анализа привлекательности
- аудита
- контроллинга маркетинга персонала
- открытости
- прозрачности

17. Совокупность действий собственника рабочей силы, направленных на поиск и создание максимально благоприятных условий для формирования его конкурентоспособности на перспективу называется ...

- реклама;
- поиск работы;
- самомаркетинг;
- маркетинг

18. К функциям самомаркетинга относят: распределительную, ... , преобразующую, стимулирующую, управленческую.

- корректирующую;
- информационную;
- проектирующую
- финансовую

19. Разработка стратегии конкурентоспособности персонала, представляющая совокупность действий, конкретизированных с точки зрения оптимального комплекса самомаркетинга, называется:

- основой самомаркетинга;
- выборкой самомаркетинга
- ядром самомаркетинга
- перспективой самомаркетинга



20. Накопление человеческого капитала у персонала, которое расширяет возможности повышения эффективности труда за счет его перемены как в пределах собственного рабочего места, так и за его пределами называется ...

- рыночной конкурентоспособностью;
- внутриорганизационной конкурентоспособностью;
- внешней конкурентоспособностью
- внутрипрофессиональной конкурентоспособностью

21. Соответствие структуры производства и занятости потребности рынка в товарах и услугах называется:

- внутриорганизационной конкурентоспособностью;
- внешней конкурентоспособностью
- эффективной занятостью;
- рациональной расстановкой

22. Комплекс потребительских и стоимостных (ценовых) характеристик товара «рабочая сила», определяющая его успех на рынке труда, проявляющийся в эффективности труда и в способности к профессиональному развитию называется:

- рыночным успехом;
- состоятельностью;
- конкурентоспособностью

### **1.5. Методические рекомендации по самостоятельной работе**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к зачету;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

#### **Изучение понятийного аппарата дисциплины**

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена осмыслению категорий управления персоналом, усвоению

понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка понять природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего "языка", на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины "Маркетинг персонала" помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

### **Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану**

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий маркетинга персонала, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

### **Работа над основной и дополнительной литературой**

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

### **Самоподготовка к практическим занятиям**

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

### **Самостоятельная работа студента при подготовке к зачету**

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки специалистов по управлению персоналом.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Маркетинг персонала» является зачет. Сдача зачетов является ответственным этапом учебного процесса.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к зачету будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем

сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки доклада на отдельные темы, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к зачету конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на зачет вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

#### **Самостоятельная работа студента в библиотеке**

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе

- а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;
- б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;
- в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;
- г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для ВУЗов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы,

информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

#### **Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет**

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам. Выбор оптимального получения информации зависит непосредственно от студента.

Юлия Юрьевна **Чилипенок**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО КУРСУ «МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА»

*Учебно-методическое пособие*

Отпечатано с готового оригинала-макета

Полиграфическая лицензия № 18-0140 от 8 октября 2001 г.

---

Подписано в печать \_\_\_\_\_ 11.  
Формат 60\*84/16. Печать офсетная. Бумага офсетная.  
Уч.-изд. л.1,0. Тираж 100 экз. Зак. \_\_\_\_\_.

---

Издательство Волго-Вятской академии государственной службы  
603950, Нижний Новгород – 292, пр. Гагарина,46  
тел./факс: (831) 412-33-01