

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

*Высшая школа управления и инноваций*



УТВЕРЖДАЮ

И.о.декана

/В.В.Печковская /

«28» августа 2025 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ЦИФРОВОЙ HR-МАРКЕТИНГ**

**Магистратура**

**38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»**

**дисциплина по выбору**

**Форма обучения: очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании Совета Факультета.

(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

---

Рабочая программа дисциплины(модуля) в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 4 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

---

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП** относится к вариативной ОПОП,

является дисциплиной по выбору для освоения.

Дисциплина «Цифровой HR-маркетинг» относится к общепрофессиональному блоку базовой части учебного плана программы магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом». Изучение дисциплины «Цифровой HR-маркетинг» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе освоения таких дисциплин программы бакалавриата, как «Математика», «Экономика», «Общий менеджмент».

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия:**

К освоению дисциплины допускаются лица, имеющие **законченное высшее образование уровня бакалавриата** (любого направления подготовки).

**Входные компетенции**

Обучающийся должен обладать сформированными на уровне бакалавриата общепрофессиональными и универсальными компетенциями, включая:

- способность к системному и критическому мышлению;
- способность анализировать социально-экономические и организационные процессы;
- базовые навыки управленческой и аналитической деятельности;
- способность работать с информацией и нормативной документацией.

**Входные результаты обучения**

**Знать:**

- Основы цифрового маркетинга ;
- Основы Hг-маркетинга

**Уметь:**

- использовать ключевые инструменты для управления маркетинговыми процессами в сфере HR;
- применять математический инструментарий к решению маркетинговых исследований для HR

**Владеть:**

- навыками проведения маркетинговых исследований для HR;
- навыками использования основных программных комплексов для сферы HR

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты
<b>Универсальные компетенции</b>		
<b>УК-1.</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<b>УК-4.1.</b> Выбирает актуальную стратегию для эффективного формирования и развития команды (группы);	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы управления командой (группой);</li> <li>– стратегии формирования и развития команды (группы);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать команду (группу);</li> <li>– применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации;</li> <li>– планировать и осуществлять контроль развития команды (группы);</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.</p>
	<b>УК-4.2.</b> Планирует и контролирует работу команды (группы) с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы планирования работы команды (группы);</li> <li>– особенности психологии межличностных отношений в команде (группе);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– планировать и распределять рабочие задачи между членами команды (группы) с учетом их личностных особенностей;</li> <li>– контролировать исполнение работы команды (группы);</li> </ul>

		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования командной работы;</li> <li>– методами контроля командной работы.</li> </ul>
<p><b>УК-2.</b> Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач</p>	<p><b>УК-2.1.</b> Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой;</li> <li>– главные направления философии в их историческом своеобразии;</li> </ul> <p><b>Уметь</b> использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками оценки результатов решения социальных и профессиональных задач с точки зрения основных философских категорий и концепций;</li> </ul> <p>категориальным аппаратом современной философии.</p>
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
<p><b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие</p>	<p><b>ОПК-1.1.</b> Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права</p>	<p><b>Знать:</b> основные положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять свои знания в области организации работы персонала предприятия на разных уровнях;</li> </ul>

<p>передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал;</li> <li>– выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями;</li> <li>– применять знания законодательства в области управления персоналом и его экономического учета.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал;</li> <li>– навыками организации и управления персоналом;</li> <li>– навыками выстраивания межличностных отношений;</li> <li>– навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.</li> </ul>
	<p><b>ОПК-1.2.</b> Обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p><b>Знать:</b> современные методы и инструменты работы с научной информацией, основные методы критического анализа, логику и структуру научного исследования.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять поиск и сбор научной информации о потребностях организации в персонале по управлению персоналом и в смежных областях;</li> <li>– уметь использовать основные электронные базы данных научных исследований и авторитетные источники;</li> <li>– анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</li> </ul>

		<p><b>Владеть</b> навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.</p>
<p><b>ОПК-2.</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p><b>ОПК-2.1.</b> Проводит сбор, верификацию и оценку информации, необходимой для принятия управленческих решений.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы сбора и анализа данных;</li> <li>– процесс принятия управленческих решений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять сбор и верификацию данных;</li> <li>– применять современные телекоммуникационные средства и источники сети Интернет;</li> <li>– принимать решения управленческих и исследовательских задач;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками поиска информации, необходимой для решения управленческих и исследовательских задач;</li> </ul> <p>навыками решения управленческих и исследовательских задач;</p>
	<p><b>ОПК-2.2.</b> Применяет продвинутое методы обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы сбора и анализа данных;</li> <li>– современные методы, программные и технические средства обработки и анализа данных;</li> <li>– процесс принятия управленческих решений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять современные программные и технические средства</li> </ul>

		<p>в области обработки и анализа данных;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять основные методы обработки и анализа данных;</li> <li>– обрабатывать и интерпретировать полученные результаты;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками обработки и анализа данных при решении</p>
<b>Профессиональные компетенции</b>		
<p><b>ПК-1.</b> Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.</p>	<p><b>ПК-1.1.</b> Планирует и проводит научно-прикладное исследование.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научного исследования;</li> <li>– методы и средства планирования и организации научно-прикладного исследования;</li> <li>– процесс проведения экспериментов и наблюдений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы проведения исследования и эксперимента;</li> <li>– применять информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками проведения исследования;</li> <li>– навыками составления отчетов по результатам проведенного исследования.</li> </ul>
	<p><b>ПК-1.2.</b> Использует современный теоретический и методологический инструментарий науки, в том числе инструменты психологических, социологических и статистических исследований.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научного исследования;</li> <li>– современные информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования;</li> <li>– инструменты психологических, социологических и статистических исследований;</li> </ul>

		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять информационные технологии и технические средства для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента;</li> <li>– применять инструменты психологических, социологических и статистических исследований;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками применения информационных технологий и технических средств для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента.</p>
<p><b>ПК-2.</b> Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>	<p><b>ПК-2.1.</b> Анализирует результаты научного исследования</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научных исследований;</li> <li>– электронные базы научных данных;</li> <li>– методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы анализа научной информации;</li> <li>– применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками анализа результатов научного исследования.</p>
	<p><b>ПК-2.2.</b> Представляет результат научного исследования по</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы представления научного результата на иностранном языке;</li> </ul>

	<p>направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности подготовки научной публикации и выступления;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовить презентацию научного исследования, в том числе на иностранном языке;</li> <li>– представлять и аргументированно излагать результат научного исследования;</li> <li>– вести дискуссию с аудиторией в рамках академического и профессионального взаимодействия;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками представления результатов научного исследования в виде научной публикации или отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>
		<p>–</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять критерии и показатели оценки эффективности труда;</li> <li>– определять критерии формирования кадрового резерва организации;</li> <li>– выявлять резервы для повышения производительности и качества труда;</li> <li>– анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала;</li> </ul> <p>–</p> <p><b>Владеть</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками оценки эффективности труда в организации;</li> <li>– навыками разработки мероприятий по выявлению резервов для повышения производительности и качества труда.</li> </ul>
	<p><b>ПК-7.2.</b> Организует процесс контроля результатов труда,</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом;</li> </ul>

	<p>выдвигает предложения по изменению его условий.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности;</li> <li>– методы оценки результатов и эффективности труда;</li> <li>– методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– контролировать и корректировать исполнение поручений и задач;</li> <li>– проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом;</li> <li>– оценивает текущие условия труда в организации;</li> <li>– организовывать проведение аудита и контроллинга в управлении персоналом;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками разработки предложений по изменению условий контроля результатов труда.</p>
<b>Специализированные профессиональные компетенции</b>		
<p><b>СПК 1.</b> Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.</p>	<p><b>СПК-1.1.</b> Определяет требования к персоналу с учетом специфики рынка труда и требований к производственно-хозяйственной деятельности организации.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теорию управления персоналом;</li> <li>– общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности);</li> <li>– методы анализа требований рынка труда;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать требования рынка труда с учетом тенденций научно-технического прогресса;</li> <li>– формирование требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом организационных и технологических изменений;</li> <li>– собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации;</li> </ul>

		<p><b>Владеть</b> навыками определения необходимых требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом изменяющихся условий внутренней и внешней среды.</p>
	<p><b>СПК-1.2.</b> Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.</p>	<p><b>Знать:</b> методы оценки профессиональных качеств персонала;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбирать критерии и показатели оценки инновационного потенциала персонала;</li> <li>– оценивать инновационный потенциал персонала с учетом современных требований организации и рынка труда;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками составления аналитического отчета по оценке инновационного потенциала сотрудников.</p>

## I.

**4.Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, 36 часов – самостоятельная работа студентов.

Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

*Рубежный контроль:* тестирование и проектная работы по отдельным разделам дисциплины.

**Форма обучения:** очная

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.**

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе						
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)  <i>Виды контактной работы, часы<sup>1</sup></i>					Самостоятельная работа обучающегося  <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	Всего		Всего
Тема 1 <b>Введение в Цифровой маркетинг</b>	6	2				2		2
Тема 2 <b>Цифровой маркетинг для задач управления человеческими ресурсами</b>	8	2				2		4
Тема 3 <b>Digital-стратегии в сфере HR</b>	8	2				2		4
Тема 4	24	4	4			8		8

<sup>1</sup> Текущий контроль успеваемости может быть реализован в рамках занятий семинарского типа, групповых консультаций или индивидуальной работы с обучающимися

<b>ИИ в управлении человеческими ресурсами</b>									
Тема 5 <b>HR-аналитика. Реализация на Python</b>	24	4	4			8			8
Тест	<i>4 часа</i>						8		
<b>Итого</b>	72	36						36	

**6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) представлен в приложении «ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОС)».**

Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Проектные задания на основе материалов курса

Вопросы к зачёту.

Итоговый тест.

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: center;"> <p>Всех занятий 5</p> <p>Не менее 75% 4</p> <p>Не менее 50% 3</p> <p>Не менее 25% 2</p> </div> Итого:	до 5
2.	проектное задание в формате презентации  Итого:	От 0 До 45
3.	Итоговый тест	50
	<b>ВСЕГО:</b>	100

**Пересчет на 5 балльную систему**

<b>2</b> <b>(неудовлетворительно)</b>	<b>3</b> <b>(удовлетворительно)</b>	<b>4</b> <b>(хорошо)</b>	<b>5</b> <b>(отлично)</b>
<b>&lt; 50</b>	<b>50-64</b>	<b>65-84</b>	<b>85-100</b>

## 7. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### а) Основная литература:

1. Гальвик Н.Е. Иг-аналитика как основной тренд развития в области анализа расчётов организации с персоналом и управления персоналом / Н.Е. Гальвик // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. – 2023. – № 1(31).
2. Золотина О.А. Резервы использования кадровой аналитики для повышения эффективности мотивации персонала в организациях / О.А. Золотина, А.М. Филатова // Эпомен. – 2021.
3. Миллнер Дэйв, Кхан Надим. HR-аналитика: Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных
4. Иванова Е.М. HR-аналитика как инструмент эффективного управления бизнесом / Е.М. Иванова // Hypothesis. – 2021.
5. А. Мюллер, С. Гвидо. «Введение в машинное обучение с помощью Python. Руководство для специалистов по работе с данными» - Published by O'Reilly Media 2021.
6. Дж. Вандер Плас. «Python для сложных задач. Наука о данных и машинное обучение»// — СПб.: Питер, 2020г. — 576 с.: ил. — (Серия «Бестселлеры O'Reilly»).
7. Эл Свейгарт «Автоматизация рутинных задач при помощи Python: практическое руководство для начинающих»// Пер. с англ., М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2017.-592с
8. Эрик Мэтиз «Изучаем Python» [Текст] / Джестон Д., Нелис Й. – Альпина Паблишер 2015. – 641 с.

- **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.gks.ru/>.
2. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>.
3. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>.

- **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>

- 
2. <https://digital.gov.ru> - Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
  3. <https://marketing.hse.ru/blog/chto-takoe-didzhital-marketing/>
  4. <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета
  5. <http://www.economy.gov.ru> – Министерство экономического развития
  6. <https://practicum.yandex.ru/blog/digital-marketing/>
  7. <http://www.imf.org> – Международный валютный фонд
  8. <http://www.unctad.org> – Конференция ООН по торговле и развитию
  9. <http://www.worldbank.org> – Всемирный банк
  10. <http://www.wto.org> – Всемирная торговая организация

- **Описание материально-технической базы**

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office, CRM-Битрикс 24, Anaconda дистрибьютив, Python

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**8. Язык преподавания:** русский

**9. Преподаватель (преподаватели):** Ивлев Станислав Сергеевич, преподаватель Высшей школы управления и инноваций МГУ имени М.В.Ломоносова.

**10. Разработчики программы:** Ивлев Станислав Сергеевич, преподаватель Высшей школы управления и инноваций МГУ имени М.В. Ломоносова.