

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.07.2022 16:56:00

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d6986ab02558941288f915a1551fac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан экономического факультета,  
к.э.н., доцент, Китаев  
уч.степень, уч. звание, подпись Ф.И.О.

« 23 »

июль

2022



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РЫНОК ТРУДА И МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр

Год начала подготовки – 2022

**Майский, 2022**

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. №955;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 № 245;
- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691н.

**Составитель:** кандидат экон. наук, доцент кафедры экономики Золотарёв С.Н.

**Рассмотрена** на заседании кафедры экономики

« 18 » мая 2022 г.

протокол № 12

Зав. кафедрой Голованёва Голованёва Е.А.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

# 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1. Цель** освоения обучающимися дисциплины «Рынок труда и маркетинг персонала» - формирование у студентов представлений об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

## 1.2. Задачи дисциплины:

- исследование сущности рынка труда, его видов, моделей, сегментов;
- изучение особенностей формирования спроса и предложения труда; теории и практики формирования издержек на труд; механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;
- изучение мобильности рабочей силы как условия развития национального и мирового рынков труда, рынка труда внутри предприятия
- исследование причин и видов дискриминации на рынке труда;
- прогнозирование рынка труда (состояния спроса и предложения труда в будущем);
- рассмотрение проблем занятости и безработицы (сущности, видов, форм, структуры, причин, типов, последствий); теории и практики поиска работы; политики и институтов содействия занятости трудоспособности населения.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

### 2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

«Рынок труда и маркетинг персонала» относится к дисциплинам базовой части (Б1.О. 23) основной профессиональной образовательной программы.

### 2.1. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Управление социальным развитием персонала
	2. Организация, регламентация и нормирование труда
	3. Демография
<b>Требования к «входным» знаниям, умениям и навыкам:</b>	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ основы научной организации и нормирования труда;</li><li>➤ основы экономических знаний;</li><li>➤ методы расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li><li>➤ методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.</li></ul>
	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ применять на практике основы научной организации и нормирования труда, анализ работ и анализ рабочих</li></ul>

	<p>мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;</li> <li>➤ применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;</li> <li>➤ рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul>
	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>➤ культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</li> <li>➤ навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;</li> <li>➤ навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.</li> </ul>

Дисциплина «Рынок труда и маркетинг персонала» предназначена для ознакомления будущих бакалавров с базовыми понятиями, основополагающими принципами и методами маркетинговой деятельности на предприятии; определение особенностей управления персоналом в условиях рыночной экономики.

Дисциплина является предшествующей для изучения таких дисциплин (модулей) учебного плана, как «Управление персоналом организации» (Б1.О.25) «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» (Б1.О.24).

### III. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.3 –</b> Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	<b>знать:</b> - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности. <b>уметь:</b> - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия ; - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия. <b>владеть:</b> - методами организации конструктивного социального взаимодействия; - способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников

## IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц -216 часов.

### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
<b>Формы обучения</b>	<b>Очная</b>	<b>Очно-заочная</b>
Семестр (курс) изучения дисциплины	3 курс 5 сем.	3 курс 5 сем.
Общая трудоемкость, всего, час <i>зачетные единицы</i>	216 6	216 6
<b>1. Контактная работа</b>	<b>92,4</b>	<b>64,4</b>
<b>1.1 Контактная аудиторная работа (всего)</b>	<b>74,4</b>	<b>48,4</b>
В том числе:		
Лекции ( <i>Лек</i> )	36	20
Практические занятия ( <i>Пр</i> )	36	26
Предэкзаменационные консультации ( <i>Конс</i> )	2	2
<b>1.2. Промежуточная аттестация</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
Экзамен ( <i>КЭ</i> )	0,4	0,4
<b>1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)</b>	<b>18</b>	<b>16</b>
<b>2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>	<b>123,6</b>	<b>151,6</b>
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	30	30
Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям	53,6	47
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	10	34,6
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	20	20

## 4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час							
	Очная форма обучения				Очно-заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	6	7	8	9	11
<b>Модуль 1. «Рынок труда»</b>	<b>96</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>60</b>	<b>82</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>60</b>
Тема 1. Понятие и сущность рынка труда	10	2	2	6	8	2	-	6
Тема 2. Механизм функционирования рынка труда	12	2	2	8	10	-	2	8
Тема 3. Предложение и спрос на рынке труда	12	2	2	8	10	2	2	6
Тема 4. Регулирование рынка труда	10	2	2	6	12	2	2	8
Тема 5. Российская модель рынка труда	12	2	2	8	10	2	-	8
Тема 6. Занятость населения	10	4	2	4	9	1	2	6
Тема 7. Безработица	12	2	2	8	11	1	2	8
Тема 8. Международная организация труда (МОТ)	12	2	2	8	6	-	-	6
<i>Итоговое занятие по темам модуля 1</i>	6	-	2	4	6	-	2	4
<b>Модуль 2 «Маркетинг персонала»</b>	<b>99,6</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>63,6</b>	<b>115,6</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>91,6</b>
Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами	14	2	2	10	11	2	2	7
Тема 2. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды	12	4	2	6	8	-	2	6
Тема 3. Оценка потребностей в персонале	10	2	2	6	10	2	2	6
Тема 4. Технология маркетинга персонала	10	2	2	6	12	2	-	10
Тема 5. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	10	2	2	6	17	-	1	16
Тема 6. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	10	2	2	6	16	1	1	14
Тема 7. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала	12	2	2	8	18	2	2	14
Тема 8. Эволюция маркетинга персонала	14	2	2	10	17,6	1	2	14,6
<i>Итоговое занятие по темам модуля 2</i>	7,6	-	2	5,6	6	-	2	4
<b>Предэкзаменационные консультации</b>	<b>2</b>				<b>2</b>			
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0,4</b>				<b>0,4</b>			
<b>Контактная аудиторная работа (всего)</b>	<b>74,4</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>48,4</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>-</b>
<b>Контактная внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>18</b>				<b>16</b>			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>123,6</b>				<b>151,6</b>			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>216</b>				<b>216</b>			

## 4.3 Содержание дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
1
<b>Модуль 1. «Рынок труда»</b>
<b>Тема 1. Понятие и сущность рынка труда</b>
1.1. Сущность рынка труда
1.2. Структура рынка труда
1.3. Сегментация и гибкость рынков труда
<b>Тема 2. Механизм функционирования рынка труда</b>
2.1. Основные элементы механизма функционирования рынка труда
2.2. Основные теоретические модели рынка труда
<b>Тема 3. Предложение и спрос на рынке труда</b>
3.1. Предложение труда
3.2. Спрос на рабочую силу
3.3. Регулирование рынка труда
<b>Тема 4. Регулирование рынка труда</b>
4.1. Выбор стратегии регулирования рынка труда
4.2. Пассивная и активная политика на рынке труда
<b>Тема 5. Российская модель рынка труда</b>
5.1. Формирование Российской модели рынка труда
5.2. Основные характеристики Российской модели рынка труда
<b>Тема 6. Занятость населения</b>
6.1. Социально-экономическая сущность занятости. Концепция занятости
6.2. Формы и виды занятости
6.3. Показатели занятости.
6.4. Социально-демографические группы в сфере занятости
6.5. Государственная служба занятости
<b>Тема 7. Безработица</b>
7.1. Понятие и сущность безработицы
7.2. Характеристика основных типов безработицы
7.3. Показатели безработицы
<b>Тема 8. Международная организация труда (МОТ)</b>
8.1. Создание и развитие МОТ
8.2. Структура МОТ
8.3. Методы работы МОТ
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
<b>Модуль 2. «Маркетинг персонала»</b>
<b>Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами</b>
1.1. Понятие и определение «Маркетинга персонала»
1.2. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
1.3. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов
<b>Тема 2. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды</b>
2.1. Принципы маркетинга персонала
2.2. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
<b>Тема 3. Оценка потребностей в персонале</b>



<b>Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины</b>	
1	
3.1. Этапы оценки потребности в персонале.	
3.2. Определение нормативов трудоемкости	
3.3. Определение количества временных и стоимостных ресурсов	
3.4. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя.	
<b>Тема 4. Технология маркетинга персонала</b>	
4.1. Определение качественной и количественной потребности в персонале.	
4.2. Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации	
4.3. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда.	
4.4. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации	
<b>Тема 5. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом</b>	
5.1. Стратегический HR-менеджмент	
5.2. Проектирование структуры на основе задач маркетинговой стратегии	
5.3. Формирование привлекательного «рабочего места»	
5.4. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг	
<b>Тема 6. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала</b>	
6.1. Составные части имиджа организации и факторы его формирования	
6.2. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда	
<b>Тема 7. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала</b>	
7.1. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала	
7.2. Оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала	
<b>Тема 8. Эволюция маркетинга персонала</b>	
8.1. Этапы развития маркетинга персонала	
8.2. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала	
8.3. Российская теория маркетинга персонала	
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	
<b>Экзамен</b>	

## **V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (очная форма обучения)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование модулей и разделов дис-</b>	<b>Ф о р м и р у ю щ и е</b>	<b>Объем учебной работы</b>	<b>Форма контроля</b>	<b>Ко ли</b>	<b>Ко ли</b>
--------------	---	------------------------------	-----------------------------	-----------------------	--------------	--------------

дисциплины			Общая трудоемкость	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	знаний		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Всего по дисциплине</b>		<b>УК-3: УК-3.3</b>	<b>216</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>123,6</b>	<b>Экзамен</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>I. Рубежный рейтинг</b>		<b>УК-3: УК-3.3</b>					<b>Общая сумма баллов, набранная в ходе освоения дисциплины</b>	<b>31</b>	<b>60</b>
<b>Модуль 1. «Рынок труда»</b>		<b>УК-3: УК-3.3</b>	<b>96</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>60</b>		<b>15</b>	<b>30</b>
1	Понятие и сущность рынка труда	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4
2	Механизм функционирования рынка труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
3	Предложение и спрос на рынке труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
4	Регулирование рынка труда	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4
5	Российская модель рынка труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
6	Занятость населения	УК-3: УК-3.3	10	4	2	4	Ситуационные задачи	2	4
7	Безработица	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Ситуационные задачи	1	2
8	Международная организация труда (МОТ)	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	1	2
9	<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	УК-3: УК-3.3	6	-	2	4	<i>Тестирование</i>	1	2
<b>Модуль 2 «Маркетинг персонала»</b>		<b>УК-3: УК-3.3</b>	<b>99,6</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>63,6</b>		<b>16</b>	<b>30</b>
1.	Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами	УК-3: УК-3.3	14	2	2	10	Устный опрос	2	4
2.	Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды	УК-3: УК-3.3	12	4	2	6	Устный опрос	2	4
3.	Оценка потребностей в персонале	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Ситуационные задачи	2	4
4.	Технология маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4

5	Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	3
6	Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	3
7	Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	1	2
8	Эволюция маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	14	2	2	10	Устный опрос	1	2
9	<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	УК-3: УК-3.3	7,6	-	2	5,6	<i>Тестирование</i>	2	4
<b>II. Творческий рейтинг</b>		<b>УК-3: УК-3.3</b>					<b>Оценка выполнения индивидуального творческого задания</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
	<i>Подготовка реферата по теме предложенной преподавателем или выбранной самостоятельно.</i>	<b>УК-3: УК-3.3</b>	<b>10</b>	<b>-</b>		<b>10</b>	<b>Реферат</b>		
<b>III. Рейтинг личностных качеств</b>							<b>Оценка личностных качеств обучающегося, проявленных при изучении дисциплины</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>IV. Промежуточная аттестация</b>		<b>УК-2: УК-2-1; ПК-1: ПК-1-3.</b>					<b>Тестирование</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

## 5.2. Оценка знаний обучающегося

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личност-	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в	10

ных качеств	процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2.

### **Критерии оценки знаний обучающегося на экзамене**

На экзамене обучающийся отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает обучающийся, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций поддисциплине** (приложение 1)

## **VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Основная литература**

1. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. - 2. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 382 с. - ISBN 978-5-394-03584-5 : ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1091509&id=358213>

2. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8: ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1091565&id=358236>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2018. - 276 с. - ISBN 978-5-369-01672-5. - ISBN 978-5-16-103927-4. - ISBN 978-5-16-012802-3 : ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=949262&id=371076>

#### **6.2.1. Периодические издания**

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>

2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>

3. АПК: экономика и управление.

[http://vniiesh.ru/publications/zhurnal\\_laquoapk](http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk)

4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>

5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа обучающихся заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### **6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины**

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, которые вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом, решение задач по алгоритму и решение ситуационных задач Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.
Самостоятельная работа	Знакомство с электронной базой данных, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач

### 6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ –  
Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

#### **6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы**

1. Министерство финансов России – Режим доступа: <https://www.minfin.ru>
2. Министерство сельского хозяйства РФ – Режим доступа: <http://www.mcx.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
4. Российская Академия наук: структура РАН; инновационная и научная деятельность; новости, объявления, пресса – Режим доступа: <http://www.ras.ru/>
5. Российская Научная Сеть: информационная система, нацеленная на доступ к научной, научно-популярной и образовательной информации – Режим доступа: <http://nature.web.ru/>
6. Научная электронная библиотека – Режим доступа: <http://www2.viniti.ru>
7. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека – Режим доступа: <http://www.cnsnb.ru/>
8. Российская государственная библиотека – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>
9. Российское образование. Федеральный портал – Режим доступа: <http://www.edu.ru>
10. Электронно-библиотечная система (ЭБС) "AgriLib" – Режим доступа: <http://ebs.rgazu.ru>
11. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: – Режим доступа: <http://znanium.com>
12. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>
13. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
14. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

### **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории**

<b>Виды помещений</b>	<b>Оборудование и технические средства обучения</b>
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 319	Специализированная мебель на 50 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя. Состав оборудования рабочего места: - Проектор EPSON Multi Media; - Экран Economy-P 200x200 (моторизированный); - Колонки Microlab; - Кронштейн, кабели коммутации; - ноутбук Lenovo. Стенды наглядные 3 шт. «Бухгалтерский баланс», «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности», «Герб бухгалтеров».
Учебная аудитория для проведения занятий	Специализированная мебель на 28 посадоч-

<p>семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 222</p>	<p>ных мест, столы, стулья, доска настенная, кафедра рабочее место преподавателя.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования: ЖК-телевизор Hisense (диагональ 140 см), мини-ПК ASUS Mini Desktop PC E520, беспроводная клавиатура Logitech, беспроводная мышь Logitech, кронштейн, защитный сетевой ящик.</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p>	<p>Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.) в количестве 10 единиц с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 219</p>	<p>Стол преподавательский – 3 шт., стол компьютерный – 1 шт., стул мягкий – 6 шт., шкаф стеллаж -3 шт., шкаф плат.двух дверный – 1 шт., шкаф книжный со стеклом – 1 шт., тумба – 2 шт., компьютер -1 шт., принтер – 1 шт., сейф – 1 шт., жалюзи-1шт</p>

## 7.2. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

<p><b>Виды специальных помещений</b></p>	<p><b>Оборудование и технические средства обучения</b></p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 319</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virusKaspersyEndpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 222</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virusKaspersyEndpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия</p>



	лицензии – 28.12.2022
Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №26 на передачу неисключительных прав от 26.12.2019. Срок действия лицензии-бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA

### **7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная**

- ЭБС «ZNANIUM.COM», контракт № 5547 эбс/118 от 10 декабря 2021г.;
- ЭБС «AgriLib», дополнительное соглашение № 1 от 31.01.2020/33 к лицензионному договору №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ;
- ЭБС «Лань», договор №74 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 8 декабря 2021г.

## **VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы,

письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).