

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 05.07.2026 23:25:14

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a16040644635d0986ab023589112884913a1351ac

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА, МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр

Год начала подготовки – 2026

Майский, 2026

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 09.03.2022 г. №109н.

Составитель: доцент, к.э.н. Чугай Д.Ю.

Рассмотрена на заседании методической комиссии экономического факультета 27.05.2026 г., протокол №3

Председатель методической комиссии



Валяева М.Ю.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Белов А.А.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование научного представления о мотивации трудовой деятельности сотрудников современных организаций, имеющего конкретно-практическое содержание, а также интеграция всех знаний, определяющих профессионализм современного специалиста по работе с персоналом.

1.2. Задачи:

- изучить основы теории и практики оплаты труда, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала современных организаций;
- научить анализировать и прогнозировать управленческую среду в организациях и поведение работников в коллективах, выявлять основные мотивы деятельности сотрудников;
- научить методам мотивации труда персонала, работы с людьми и управления трудовыми коллективами;
- научить конкретным технологиям мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала.

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

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

Оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к дисциплинам формируемым участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы Б1.В.05.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Управление социальным развитием персонала
	2. Агроменеджмент
	3. Организация, регламентация и нормирование труда
Требования к предварительной подготовке обучающихся	знать:
	➤ основные теоретические положения теории мотивации;
	➤ основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации;
	➤ закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
	➤ порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда;
	➤ основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников.
	уметь:
	➤ выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников;
	➤ регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации;

	➤ выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; ➤ определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; ➤ выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом. владеть: ➤ специальной терминологией; ➤ методами материального и нематериального стимулирования труда; ➤ методами исследования мотивации сотрудников; ➤ методами оценки удовлетворенности трудом; ➤ методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; ➤ современным экономическим мышлением.
--	---

Дисциплина является предшествующей для дисциплин управление персоналом организации, социология труда и экономика управления персоналом, компетентностный подход в управлении персоналом, технологической (проектно-технологической) практики.

Освоение дисциплины позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

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
ПК-5	Способен организовать труд и оплату персонала	ПК-5.2 Способен организовать оплату труда персонала	Знать: - основные теории мотивации; - закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности; - порядок организации заработной платы; - формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников. Уметь: - регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; - формировать заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; - использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников. Владеть: - методами материального и нематериального стимулирования труда;

			- методами исследования мотивации сотрудников; - методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала.
--	--	--	--

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

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы (в соответствии с учебным планом)	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр изучения дисциплины	5	5
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
зачетные единицы	5	5
1. Контактная работа		
1.1. Контактная аудиторная работа (всего)	77,4	49,4
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	36,00	20,00
Лабораторные занятия (<i>Лаб</i>)		
Практические занятия (<i>Пр</i>)	32,00	20,00
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)		
Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>)	2,00	2,00
Текущие консультации (<i>ТК</i>)		
Практическая подготовка по практическим занятиям (<i>ППППЗ</i>)	4,00	4,00
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)		
Экзамен (<i>КЭ</i>)	0,40	0,40
Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНКТ</i>)	3,00	3,00
Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>)		
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	18,00	16,00
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	84,6	114,6
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	12,00	18,00
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям	20,00	28,00
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	31,00	44,00
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	5,60	8,60
Подготовка к экзамену	16,00	16,00

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Всего	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час								
		Очная форма обучения				Очно-заочная форма обучения				
		Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа
Модуль 1. «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	46,6	10	10	0	26,6	50,6	6	6	0	38,6
1. Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	8,6	2	2	-	4,6	14	2	2	-	10
2. Роль эффективной мотивации в управлении	9	2	2	-	5	14,6	2	2	-	10,6
3. Содержательные теории мотивации	11	3	2	-	6	11	1	1	-	9
4. Процессуальные теории мотивации	11	3	2	-	6	11	1	1	-	9
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	7	-	2	-	5	-	-	-	-	-
Модуль 2. «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	110	26	22	4	58	108	14	14	4	76
1. Заработная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности	12	4	2	-	6	12	2	2	-	8
2. Формы и системы заработной платы	12	4	2	-	6	12	2	2	-	8
3. Тарифная система оплаты труда	10	2	2	-	6	10	1	1	-	8
4. Применение сдельных и повременных систем заработной платы	14	4	2	2	6	14	2	2	2	8
5. Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы	10	2	2	1	5	11	1	1	1	8
6. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения	10	2	2	1	5	11	1	1	1	8
7. Учет трудового вклада	8	2	2	-	4	9	1	1	-	7
8. Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах	8	2	2	-	4	11	2	2	-	7
9. Нематериальное стимулирование в системе мотивации труда персонала	9	2	2	-	5	9	1	1	-	7
10. Социальная защита работников как необходимый элемент мотивации труда	9	2	2	-	5	9	1	1	-	7
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	8	-	2	-	6	-	-	-	-	-
Предэкзаменационные консультации	2,00					2,00				
Текущие консультации	-					-				
Установочные занятия	-					-				
Промежуточная аттестация	0,40					0,40				
Контактная аудиторная работа (всего)	77,4	36	32	4	-	49,4	20	20	4	-
Контактная внеаудиторная работа (всего)	18,00					16,00				
Самостоятельная работа (всего)	84,6					114,6				
Общая трудоемкость	180					180				

4.3. Содержание дисциплины

Наименование модулей и разделов дисциплины
Модуль 1. «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
1. Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
1.1. Понятие и сущность мотивации.
1.2. Иерархия и виды потребностей.
1.3. Значимые психологические потребности и стимулы.
2. Роль эффективной мотивации в управлении
2.1. Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия.
2.2. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала.
3. Содержательные теории мотивации
3.1. Первоначальные теории мотивации
3.2. Теория потребностей Маслоу
3.3. Теория существования, связи и роста Альдерфера
3.4. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда
3.5. Теория двух факторов Герцберга
4. Процессуальные теории мотивации
4.1. Теория ожиданий Врума
4.2. Теория справедливости Адамса
4.3. Теория Портера—Лоулера
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
Модуль 2. «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
1. Заработная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности
1.1. Понятие и сущность заработной платы
1.2. Функции и принципы организации заработной платы
2. Формы и системы заработной платы
2.1. Понятие системы заработной платы
2.2. Классификация систем заработной платы
2.3. Основная и дополнительная заработная плата
3. Тарифная система оплаты труда
3.1. Сущность и элементы тарифной системы
3.2. Разработка собственных тарифных сеток
4. Применение сдельных и повременных систем заработной платы
4.1. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда
4.2. Простые системы оплаты труд
5. Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы
5.1. Основные виды поощрительных выплат
5.2. Премии за основные результаты работы
5.3. Методика определения экономической эффективности систем премирования
6. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения
6.1. Доплаты и надбавки к основной заработной плате
6.2. Единовременные премии и вознаграждения
7. Учет трудового вклада
7.1. Анализ методик оценки трудового вклада
7.2. Определение коэффициента трудового вклада
8. Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах
8.1. Системы регулирования заработной платы
8.2. Формы заработной платы
8.3. Новые направления в организации заработной платы
9. Нематериальное стимулирование в системе мотивации труда персонала
9.1. Методы нематериального стимулирования работников
9.2. Формирование организационной культуры
10. Социальная защита работников как необходимый элемент мотивации труда
1.1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в трудовой сфере
1.2. Система социальных гарантий работникам предприятия
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>

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 (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самост. работа			
Всего по дисциплине			180	36	36	4	84,6	Экзамен	51	100
1. Рубежный рейтинг								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности		ПК-5.2	46,6	10	10	0	26,6		11	20
1.	Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-5.2	8,6	2	2	-	4,6	Устный опрос, задания	2	4
2.	Роль эффективной мотивации в управлении	ПК-5.2	9	2	2	-	5	Устный опрос, задания	2	4
3.	Содержательные теории мотивации	ПК-5.2	11	3	2	-	6	Устный опрос, рефераты	2	4
4.	Процессуальные теории мотивации	ПК-5.2	11	3	2	-	6	Устный опрос, рефераты	2	4
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			7	-	2	-	5	Тестирование	3	4
Модуль 2. Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности		ПК-5.2	106	26	22	4	58		20	40
1.	Заработная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности	ПК-5.2	12	4	2	-	6	Устный опрос, задания	2	4
2.	Формы и системы заработной платы	ПК-5.2	12	4	2	-	6	Устный опрос, задания	2	4
3.	Тарифная система оплаты труда	ПК-5.2	10	2	2	-	6	Устный опрос, задания	2	4
4.	Применение сдельных	ПК-	12	4	2	2	6	Устный	2	4

	и повременных систем заработной платы	5.2						опрос, задания		
5.	Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы	ПК-5.2	9	2	2	1	5	Устный опрос	2	4
6.	Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения	ПК-5.2	9	2	2	1	5	Устный опрос, задания	2	4
7.	Учет трудового вклада	ПК-5.2	8	2	2	-	4	Рефераты, задания	1	3
8.	Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах	ПК-5.2	8	2	2	-	4	Устный опрос, рефераты	2	4
9.	Нематериальное стимулирование в системе мотивации труда персонала	ПК-5.2	9	2	2	-	5	Устный опрос	1	3
10.	Социальная защита работников как необходимый элемент мотивации труда	ПК-5.2	9	2	2	-	5	Устный опрос	2	1
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			8	-	2	-	6	Тестирование	2	5
II. Творческий рейтинг									2	5
III. Рейтинг личностных качеств									3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований									+	+
V. Промежуточная аттестация								Экзамен	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

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

личностных качеств	ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
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 студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент 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 студент, 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 студентам, 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 студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, 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 студент, 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 студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, 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 по дисциплине (приложение 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва: ИНФРА-М, 2026. — 346 с. — DOI 10.12737/20622. - ISBN 978-5-16-018635-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2243318>. — Режим доступа: по подписке.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 275 с. — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159>. — Режим доступа: по подписке.

6.2. Дополнительная литература

1. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 394 с. — DOI 10.12737/2516. - ISBN 978-5-16-020705-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2188343>. — Режим доступа: по подписке.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1894611>. — Режим доступа: по подписке.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов 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 студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который 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. Выполнение заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с 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.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по

этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к зачету. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют

различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:

<https://belgau.ru/InfResource/library/video/economy.php>

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

1. <http://www.gks.ru/> (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстат РФ)
2. <http://firstedu.ru/zhurnaly/chelovek-i-trud/> (сайт журнала «Человек и труд»)
3. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
4. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru
5. Журнал «Кадры предприятия» – <http://www.kapr.ru/>
6. Журнал «Мотивация и оплата труда» – <https://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Журнал «Персонал-микс» <https://www.cfin.ru/press/pmixon/> .
8. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://id.atiso.ru/journal>
9. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
10. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – www.e-executive.ru.
11. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
12. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>

13. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа:
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>
15. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
16. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; ноутбук Asus 15.6"; 2 акустические колонки Microlab. жалюзи-2 шт., система видеонаблюдения
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 233**	Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. Набор демонстрационного оборудования: мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments, настенный рулонный экран для проектора Screen Media, 2 акустические колонки Defender. Информационные стенды (планшеты настенные).
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Читальный зал №1 (010-012) - Специализированная мебель; - комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 M6 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; - неттоп Intel NUC BOXNUC8I13BEH2,i3 8109U, 3.6 GHz, 4Gb DDR4/3; - Экран Lumien Control LMC-100110 (305*229)/2; - мультимедийный-проектор Epson EB-X39/2; - акустическая система SVEN SPS-635; - микшерный пульт SOUNDKING MIX02AU; - вокальный динамический микрофон VOLTA DM-b58 Читальный зал №2 (009-011) - Специализированная мебель; - комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Intel 000001101340596/10; монитор: SAMSUNG 000001101340591/100 - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудиовидео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 221	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУBROTHER (принтер, сканер, ксерокс).

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 10.12.2025 № 200910427125100571-4.0.25.1126) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 233**	- MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 10.12.2025 № 200910427125100571-4.0.25.1126) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год. - Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. (отечественное ПО) - СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно (отечественное ПО)
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 10.12.2025 № 200910427125100571-4.0.25.1126) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №221**	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор от 10.12.2025 № 200910427125100571-4.0.25.1126) – 522 лицензии. Срок действия лицензии 1 год.

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда

- ГБУК «Белгородская государственная специальная библиотека для слепых им. В.Я. Ерошенко», договор о взаимном сотрудничестве №5 от 06.02.2026 г.
- Многофункциональная система «Информо», договор оказания справочно-информационных услуг №НК- 4782-4.1.25.11
- ЭБС «BOOK.ru», договор с Обществом с ограниченной ответственностью «КноРусмедиа», договор №4.025.772 от 11.08.2025 г.
- ЭБС «ZNANIUM.COM», лицензионный договор (неисключительная лицензия) № 409-эбс от 30.06.2025 г. с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»;
- ЭБС «Лань», договор № 1-14-2025 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 06.10.2025 г.

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).