МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор

ГЛОБИН АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ
Подписано цифровой подписью: ГЛОБИН АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ
Дата: 2026.03.31 10:40:59 +03'00'

А.Н. Глобин

31 марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины Б1.В.04 «Стратегия управления персоналом»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность «Стратегический менеджмент»

Факультет «Экономика и управление территориями»

Кафедра «Экономика и управление»

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника – магистр

Зерноград-2026

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу положены:

1. ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утверждённый Министерством науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. Приказ № 952.

2. Учебный план направленности «Стратегический менеджмент» (год начала подготовки – 2026) одобрен Ученым советом Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ.
Протокол № 6 от 12 февраля 2026 года.

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегия управления персоналом» одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол № 7 от 19 марта 2026 года.

Заведующий кафедрой
канд. тех. наук, доцент А.Ф. Рева

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегия управления персоналом» рекомендована к использованию в учебном процессе на заседании методической комиссии по направлениям подготовки 38.03.02 и 38.04.02 «Менеджмент».
Протокол № 5 от 30 марта 2026 года.

Председатель методической комиссии
канд. техн. наук, доцент И.В. Украинцева

Разработчик(и):
канд. экон. наук, доцент В.Н. Чекарь

СОДЕРЖАНИЕ

с.

1. Вводная часть…….. 4
1.1 Цели и задачи освоения дисциплины……..... 4
1.2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО ……..... 4
1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций…….. 6
2.Основная часть……..... 6
2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы……..... 6
2.2. Содержание учебной дисциплины……..... 9
2.2.1.Разделы учебной дисциплины (модуля) виды учебной деятельности и формы контроля…… 10
2.2.2. Лабораторный практикум…….. 11
2.2.3. Практические занятия (семинары)…… 12
2.3. Самостоятельная работа студента…….. 13
3. Образовательные технологии……. 14
3.1. Интерактивные образовательные технологии……... 14
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины (модуля)…….. 16
4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств…….. 16
4.2. Примерные темы курсовых работ…….. 17
4.3. Тесты текущего контроля ……..... 17
4.4. Примерные темы рефератов……..... 21
4.5.Технические средства контроля (решение учебных заданий) ……. 22
4.6. Список вопросов к зачету с оценкой..…….. 24
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля) ……. 26
5.1. Основная литература……... 26
5.2. Дополнительная литература…… 27
5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы……..... 28
5.4 Программное обеспечение учебного процесса…….…… 28
5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся…….. 29
6.Материально-техническое обеспечение дисциплины……..... 30
7. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)…… 32
Приложение 1 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
Приложение 2 Лист переутверждения рабочей программы учебной дисциплины

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Стратегия управления персоналом» является формирование у студентов теоретических и методологических знаний и практических навыков по созданию и функционированию системы стратегического управления кадрами как одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить ее эффективность с учётом мирового опыта и российской специфики.

Задачами изучения курса являются:

- ознакомить студентов с теоретическими концепциями, методологическими и методическими подходами, а также практическими основами управления человеческими ресурсами;
- сформировать знание основ разработки организационного механизма управления человеческими ресурсами;
- сформировать понимание вопросов координации взаимоотношений руководителя, трудового коллектива и отдельного работника;
- сформировать у обучающихся знания в сфере управления производительностью труда, направленные на реализацию стратегических целей и повышение эффективности работы организаций АПК;
- научить проводить обоснование экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами;
- подготовить студентов к практической деятельности по управлению человеческими ресурсами, целенаправленной и эффективной работе с человеческими ресурсами.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО:

Учебная дисциплина «Стратегия управления персоналом» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин: Методы исследований в менеджменте, Управленческая экономика, Управление организационными изменениями, Теория организации и организационное поведение.

Освоение данной дисциплины необходимо для качественного овладения дисциплин:

- производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика);
- производственная практика, преддипломная практика;
- подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

Изучение дисциплины направлено на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели	Знать: сущность кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; современные актуальные проблемы управления персоналом Уметь: успешно выявлять и решать актуальные проблемы в области стратегии управления персоналом Владеть: владеть современными технологиями стратегического управления персоналом
ПК-4	Способен осуществлять контроль подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации, обеспечивающих повышение ее экономической эффективности	ПК-4.1 Способен к разработке и оценке моделей исследуемых процессов и интерпретации результатов деятельности организации с учетом внутрихозяйственных резервов и перспектив ее развития	Знать: приемы планирования и прогнозирования экономической деятельности организации; основные результаты новейших исследований по разработке программ стратегического развития персонала предприятия Уметь: принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать полученные результаты; использовать в практической деятельности международную практику работы с персоналом Владеть: механизмом осуществления контроля подготовки и реализации стратегических и оперативных планов развития организации в разрезе кадрового формирования предприятия, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности
		ПК-4.2 Способен принимать организационно-управленческие решения по повышению экономической эффективности организации и оценивать полученные результаты	

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ
2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид работы		**Всего часов**	**Семестр № 3**
Аудиторные занятия (всего)		**34**	**34**
В том числе:			
Лекции (Л)		18	18
Лабораторные работы (ЛР)		-	-
Практические занятия (ПЗ)		16	16
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**110**	**110**
в том числе			
Работа с литературой		46	46
Написание реферата		18	18
Решение практических заданий, подготовка занятиям		46	47
СРС в период промежуточной аттестации		**-**	**-**
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	**ЗО**	**ЗО**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**144**	**144**
	зач. единиц	**4**	**4**

Заочная форма обучения

Вид работы		**Всего часов**	**Семестр № 3**
Аудиторные занятия (всего)		**14**	**14**
В том числе:			
Лекции (Л)		6	6
Лабораторные работы (ЛР)		-	-
Практические занятия (ПЗ)		8	8
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**126**	**126**
в том числе			
Работа с литературой		58	58
Написание реферата		12	12
Решение практических заданий, подготовка к занятиям		56	56
СРС в период промежуточной аттестации		**4**	**4**
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	**ЗО**	**ЗО**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**144**	**144**
	зач. единиц	**4**	**4**

2.2. Содержание учебной дисциплины

Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра очное (заоч.)	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4
3(3)	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	1.1 Место и роль системы стратегического управления персоналом в системе стратегического управления организацией. Государственная кадровая политика. Методологические основы стратегии управления персоналом и ее виды. Служба управления персоналом. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
		1.2. Научные подходы в управлении персоналом. Стратегия маркетинга персонала. Конкурентоспособность персонала на рынке труда. Социальная среда и приемы управления персоналом.	
		1.3.Стратегическое управление персоналом: основные направления, цели и задачи. Персонал, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, кадры. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Персонал как объект управления. Персонал в социально-демографической и профессионально-квалификационной структуре организации. Основные категории персонала. Субъекты управления персоналом.	
		1.4. Миссия, цель, философия бизнеса и стратегия управления. Философия и концепция управления персоналом. Закономерности, принципы, методы управления персоналом. Приемы построения системы управления персоналом в зависимости от цели и миссии компании.	
		1.5. Технология разработки кадровой стратегии. Этапы кадрового планирования. Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале. Меры по достижению или поддержанию количественного соответствия между будущей потребностью в персонале и его наличием.	
3(3)	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	2.1. Функциональные и ситуационные стратегии как элементы стратегического управления персоналом. Организация привлечения и отбора персонала. Использование и развитие человеческих ресурсов. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Кадровые перемещения и назначения.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2

1	2	3	
3(3)	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	2.2. Организация работы с персоналом в рамках стратегии развития предприятия. Повышение производительности труда. Понятие организации труда персонала. Рабочее место. Цели и принципы расстановки персонала. Роль профессионального потенциала в стратегическом развитии организации. Развитие трудовых ресурсов организации как непрерывный процесс улучшения качественных характеристик человеческих ресурсов. Ключевые инструменты стратегического управления производительностью: автоматизация и цифровизация; система KPI и BSC (сбалансированная система показателей); нормирование труда; управление талантами и мотивация; бенчмаркинг и анализ эффективности. Специфика внутрифирменного обучения. Обучение персонала как моральный фактор. Методы должностного продвижения персонала, применяемые в различных организациях.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
		2.3. Разработка и реализация стратегий управления персоналом организации. Разработка стратегий организации и развития деятельности подразделений. Оценка затрат на персонал организации. Аудит персонала. Делегирование полномочий как метод стимулирования сотрудников. Использование делегирования полномочий для сплочения включенных в группу сотрудников. Правила и принципы делегирования полномочий. Методы отчета и контроля. Ответственность.	
		2.4. Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности кадровой службы. Эффективность управления персоналом – ориентир, процесс, критерии оценки, результат. Пути повышения эффективности стратегии управления персоналом. Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом. Анализ существующих подходов к ее измерению.	

2.2.1.Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (*по неделям семестра)*
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
3	**1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом**	**10**	**-**	**8**	**62**	**80**	устный опрос, решение ситуационных задач
	1.1. Место и роль системы стратегического управления персоналом в системе стратегического управления организацией	2	-	-	14	16	
	1.2. Научные подходы в управлении персоналом.	2	-	2	12	16	
	1.3. Стратегическое управление персоналом: основные направления, цели и задачи.	2	-	2	12	16	
	1.4. Миссия, цель, философия бизнеса и стратегия управления.	2	-	2	12	16	
	1.5. Технология разработки кадровой стратегии.	2	-	2	12	16	
3	**2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации**	**8**	**-**	**8**	**48**	**64**	устный опрос, решение ситуационных задач
	2.1. Функциональные и ситуационные стратегии как элементы стратегического управления персоналом.	2	-	2	12	16	
	2.2. Организация работы с персоналом в рамках стратегии развития предприятия. Повышение производительности труда.	2	-	2	12	16	
	2.3. Разработка и реализация стратегий управления персоналом организации.	2	-	2	12	16	
	2.4. Оценка реализации кадровых стратегий и эффективности кадровой службы.	2	-	2	12	16	
3	**Промежуточная аттестация: зачет с оценкой**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	собеседование
	Всего:	**18**	**-**	**16**	**110**	**144**	

Заочная форма обучения

№ се-местра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
3	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	4	-	4	70	78	устный опрос, решение ситуационных задач
3	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации. Повышение производительности труда.	2	-	4	56	62	устный опрос, решение ситуационных задач
3	Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	-	-	-	-	4	собеседование
	Всего:	**6**	**-**	**8**	**126**	**144**	

2.2.2. Лабораторный практикум

Не предусмотрен

2.2.3.Практические занятия (семинары)

Очная форма обучения

№ п\п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов
1	3	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Практическое занятие №1. Эволюционные подходы в управлении персоналом.	2
2			Практическое занятие №2. Философия бизнеса компании и стратегия управления персоналом**.**	2
3			Практическое занятие №3. Эффективность стимулирования труда персонала	2
4			Практическое занятие №4. Оценка внутренней и внешней среды компании с помощью COPS-анализа и SPELT-анализа.	2
5	3	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	Практическое занятие №5. Стратегия бизнеса и кадровая корпоративная социальная ответственность	2
6			Практическое занятие №6. Сущность и технология разработки кадровой стратегии.	2
7			Практическое занятие №7. Функциональные и ситуационные стратегии как элементы стратегического управления персоналом.	2
8			Практическое занятие №8. Анализ работы сотрудника (Job-анализ) и разработка стратегии управления персоналом	2
11		**ИТОГО часов в семестре:**		**16**

Заочная форма обучения

№ п\п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов
1	3	1. Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Практическое занятие №1. Стратегическое управление персоналом как элемент стратегического управления организацией. Эволюционные подходы в управлении персоналом	2
2	3		Практическое занятие №2. Оценка внутренней и внешней среды компании с помощью COPS-анализа и SPELT-анализа. Эффективность стимулирования труда персонала	2
3	3	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	Практическое занятие №3. Стратегия бизнеса, разработки кадровой стратегии и кадровая корпоративная социальная ответственность.	2
4	3		Практическое занятие №4. Анализ работы сотрудника (Job-анализ) и разработка стратегии управления персоналом	2
5		**Всего:**		**8**

2.3. Самостоятельная работа студента

Виды СРС:

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
3	1. Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Проработка лекций, учебной и методической литературы	28
		Написание эссе, рефератов	9
		Решение практических заданий, подготовка к практическим занятиям	26
3	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	Проработка лекций, учебной и методической литературы	20
		Написание эссе, рефератов	9
		Решение практических заданий, подготовка к практическим занятиям	18
		ИТОГО часов в семестре:	**110**

Заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
3	1. Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Проработка лекций, учебной и методической литературы	32
		Написание реферата	6
		Решение практических заданий, подготовка к практическим занятиям	32
3	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	Проработка лекций, учебной и методической литературы	26
		Написание реферата	6
		Решение практических заданий, подготовка к практическим занятиям	24
		ИТОГО часов в семестре:	**126**

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Очная форма обучения

№ семест-ра	Наименование раздела	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуальные/ групповые)
3	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Лекции по темам №1.1-1.5	Лекция проблемного изложения	Групповые
3		Практические занятия №1,3	Дискуссии по приемам использования инструментов управления персоналом, эссе, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3		Практическое занятие №4	Выполнение и защита индивидуального задания, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3	2. Организация работы с персоналом	Лекции по темам №2.1-2.4	Лекция проблемного изложения	Групповые
3		Практические занятие №5-6	Дискуссии по вопросам организации работы с персоналом, эссе, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3		Практические занятия №7-8	Выполнение и защита индивидуального задания	Групповые, индивидуальные

3.1. Занятия в интерактивной форме в объеме:
лекции – 4 часа
практические занятия – 4 часа.

Заочная форма обучения

№ семест-ра	Наименование раздела	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуальные/ групповые)
3	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	Лекции по темам №1.1-1.5	Лекция проблемного изложения	Групповые
3		Практическое занятие №1	Дискуссии по приемам использования инструментов управления персоналом, эссе, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3		Практическое занятие №2	Выполнение и защита индивидуального задания, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3	2. Организация работы с персоналом	Лекции по темам №2.1-2.4	Лекция проблемного изложения	Групповые
3		Практическое занятие №3	Дискуссии по вопросам организации работы с персоналом, эссе, защита рефератов	Групповые, индивидуальные
3		Практическое занятие №4	Выполнение и защита индивидуального задания	Групповые, индивидуальные

3.1. Занятия в интерактивной форме в объеме:
лекции – 2 часа
практические занятия – 2 часа.

В исключительных случаях применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (ЭО и ДОТ), включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Реализация программы дисциплины с использованием ЭО и ДОТ осуществляется по усмотрению ведущего преподавателя с учетом технических возможностей обучающихся с использованием программных средств, обеспечивающих применение элементов ЭО и ДОТ в Институте, путем синхронного и асинхронного взаимодействия, к которым могут относиться:

- электронная информационно-образовательная среда Института;
- групповая голосовая конференция в мессенджерах (Яндекс.Мессенджер, VK Teams);
- групповой чат в мессенджерах Яндекс.Мессенджер, социальной сети ВКонтакте;
- онлайн видеоконференция в Яндекс.Телемост;
- видеозаписи лекций педагогических работников Института, размещённые на различных видеохостингах (например, на каналах преподавателей) и/или облачных хранилищах (например, Яндекс.Диск).

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ семестра	Виды контроля и аттестации (Тат, ПрАт*)	Коды индикаторов достижения компетенций	Наименование раздела учебной дисциплины	Оценочные средства		
				Форма	Количество вопросов и заданий	Кол-во независимых вариантов
3 (3)	Тат-1	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2	1.Теоретико-методологические проблемы управления персоналом	устный опрос	16	-
				решение задач / письменная работа (тесты)	2/10	2/2
3 (3)	Тат-2	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2	2. Организация работы с персоналом в рамках стратегического развития организации	устный опрос	20	-
				решение задач / письменная работа (тесты)	2/10	2/2
3 (3)	ПрАт	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2	зачет с оценкой	собеседование, решение задач	36	-

* Тат – текущая аттестация, ПрАт – промежуточная аттестация

4.2. Примерные темы курсовых работ

Курсовая работа не предусмотрена

4.3. Тесты текущего контроля

Раздел 1

1. Какие фирмы занимаются поиском и отбором персонала для организаций на коммерческой основе?_____ (впишите).

2. Эту группу методов управления персоналом отличает прямой характер воздействия. О какой группе методов идет речь?

1. Экономические
2. Административные
3. Социально-психологические

3. К какой группе методов управления персоналом относится материальное стимулирование?

1. К административным методам
2. К экономическим методам
3. К социально-психологическим методам

4. Область управления персоналом, имеющая целью удовлетворение потребности организации в кадрах в нужное время, в необходимом количестве и нужного качества?_____ (впишите).

5. Если у организации есть потребность в кадрах, то альтернативой найму новых работников может быть_____ (впишите).

6. Какую группу источников привлечения персонала характеризуют низкие затраты на привлечение? _____ (впишите).

7. Какую группу источников привлечения персонала характеризуют широкие возможности выбора?_____ (впишите).

8. Деятельность, направлена на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для работы в данной организации?

1. Кадровая политика
2. Найм на работу
3. Профориентация

9. Кадровый потенциал организации относится:

1. К внешним факторам, определяющим маркетинг персонала
2. К внутренним факторам, определяющим маркетинг персонала.

10. Вставьте пропущенное понятие: (…) в большей степени относится к оперативному управлению кадрами.

1. Управление человеческими ресурсами
2. Управление персоналом

11. Если ситуация на рынке труда благоприятная для организации, то ей следует использовать:

1. Активные пути реализации потребности в персонале
2. Пассивным пути реализации потребности в персонале.

13. Поиск персонала посредством вывешивания объявлений относится:
1. К активным путям реализации потребности в персонале
2. К пассивным путям реализации потребности в персонале.

14. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей - это_____ (напишите).

15. Как соотносятся понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»_____ (напишите)

16. (…) (…) персонала включает в себя 3 этапа:
1. оценка наличных ресурсов
2. разработка будущих потребностей
3. разработка программы удовлетворения будущих потребностей
4.

17. К числу объективных показателей адаптированности можно отнести:-
_____
(напишите)

Раздел 2

Вариант 1

1. Реализация стратегии предусматривает:
а) активизацию менеджеров всех уровней;
б) выделение средств на реализацию стратегии;
в) введение передового опыта и достижений науки в процессе реализации стратегии;
г) стимулирование выполнения стратегического замысла;
д) формирование корпоративной культуры;
е) периодическую отчетность о выполнении стратегии;
ж) все выше перечисленные.

2. Основные условия выполнения стратегии — это:
а) формирование квалификационных и перспективных кадров;
б) подбор и эффективное использование персонала;
в) усиление конкурентных преимуществ фирмы;
г) приведение организационной структуры в соответствие со стратегией развития фирмы;
д) повышение роли первого руководителя фирмы.

3. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий при их проведении;
б) консервативности людей;
в) воздействия внешних обстоятельств;
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений.

4. Какие из перечисленных факторов определяют выбор той или иной организационной структуры?

а) степень разнообразия деятельности фирмы;
б) размер фирмы;
в) географическое размещение фирмы;
г) технология фирмы;
д) отношение со стороны руководителей и сотрудников;
е) динамизм внешней среды;
ж) все перечисленные факторы.

5. Ключевая роль в проведении стратегических изменений и мобилизации потенциала организации принадлежит:
а) руководству организации;
б) непосредственным исполнителям;
в) руководителям среднего звена и непосредственным исполнителям;
г) научным и инженерно-техническим сотрудникам;
д) в равной степени всем работникам организации.

6. Определяющим фактором эффективности стратегического менеджмента является:
а) система мотивации персонала;
б) технология менеджмента;
в) реализация совокупности функций.

7. Бенчмаркинг можно использовать в работе организаций:
а) коммерческих;
б) государственных;
в) общественных;
г) всех типов.
8. В чем состоит основная цель бюджета организации?
а) определить необходимые ресурсы, их количество и направления использования;
б) определить необходимые ресурсы и их количество;
в) определить источники поступления финансов;
г) определить необходимые ресурсы и распределить их по целям.

9. Каким характеристикам удовлетворяет стратегия, которая в настоящее время реализуется в вашей организации?
а) ментальная правильность;
б) ситуациональность;
в) уникальность;
г) будущая неопределенность;
д) гибкая адекватность.

10. Интегрированный рост организации предполагает:
а) развитие продукта (его совершенствование или создание нового);
б) реализацию технологически новой продукции на существующем рынке;
в) реализацию технологически новой продукции на новых рынках;
г) получение в собственность и установление контроля за поставщиками, либо за сбытовой сетью, либо за конкурентами.

Вариант 2

1. Формальная организация согласно определению Честера Барнарда это:
А) Система сознательно координируемых действий двух или более человек;
Б) Группа людей, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой цели;

В) Группа, где люди взаимодействуют с друг другом;
Г) Некая группа, которая должна соответствовать нескольким обязательным требованиям;

2. Персонал это:
А) Кадры;
Б) Кадры, объединяющие все части трудового коллектива;
В) Все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда;
Г) Люди;

3.Трудовые ресурсы это:
А) Люди, которые имеют место работы;
Б) Рабочая сила страны;
В) Население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;
Г) Все население страны;

4. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:
А) Трудовой Кодекс;
Б) Конституция страны;
В) Система управления организацией;
Г) Всеобщая декларация прав человека, Конституция страны, Гражданский Кодекс страны, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития;

5. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:
А) Подход с позиций выделения различных школ в управлении;
Б) Процессный подход;
В) Системный подход;
Г) Ситуационный подход;

6. Перечислите современные концепции управления персоналом:
А) Управление трудовыми ресурсами (Human Labour Management);
Б) Управление персоналом (Personnel Management);
В) Управление Человеческими Ресурсами (Human Resource Management);
Г) Социальный менеджмент (Social Management);

7. Сущность концепции Управление трудовыми ресурсами (Human Labour Management) состоит в:
А) Вместо человека в производстве рассматривались лишь его функции – труд, измеряемый затратами рабочего времени;
Б) Рассматривался сам человек в производстве, его роль в организации и объем выполняемого труда;
В) Организация нанимает персонал, который выполняет определенную работу, за которую они получают заработную плату;
Г) Правильного ответа нет;

8.Сущность концепции Управление человеческими ресурсами (Human Resource

Management) состоит в:
А) В рассмотрении человека как возобновляемого ресурса;
Б) В рассмотрении человека как невозобновляемого ресурса;
В) В рассмотрении человека как элемента организационной структуры;
Г) Человеком можно эффективно управлять;

9. Сущность концепции управление персоналом (Personnel Management) состоит в:
А) В том же, в чем и сущность концепции Управления Человеческими Ресурсами (Human Resource Management);
Б) Правильного ответа нет;
В) Персонал рассматривается как один из важнейших ресурсов организации;
Г) Научная основа этой концепции была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы;

10. Управление персоналом: наука или искусство:
А) Наука - свой ответ аргументируйте;
Б) Искусство – свой ответ аргументируйте;

4.4. Примерные темы рефератов.

1. Развитие теории и практики кадрового менеджмента
2. Принципы и методы кадрового менеджмента в современных рыночных условиях
3. Стратегия и тактика кадрового менеджмента в современной организации
4. Персонал как предмет стратегического управления
5. Кадровая политика и кадровая стратегия
6. Формирование и развитие эффективной системы управления персоналом
7. Наем, адаптация, оценка, обучение, мотивация персонала как объекты стратегического управления
8. HR –директор компании как кадровый стратег
9. Стратегия компании и стратегия управления персоналом
10. Технология принятия кадровых решений в организации и ее основные этапы
11. Факторы, влияющие на эффективность кадровых решений
12. Оценка эффективности кадровых решений
13. Ошибки при принятии кадровых решений и их последствия
14. Управление изменениями и жизненный цикл организации
15. Мотивация и коммуникации в управлении изменениями
16. Организационная культура как объект организационных изменений
17. Власть и стили руководства в управлении изменениями
18. Персонал и организационные изменения
19. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления
20. Анализ и исследование стратегических возможностей организации
21. Межорганизационное взаимодействие как основа совершенствования управленческой деятельностью
22. Управление межфункциональными конфликтами в компании
23. Анализ факторов, влияющих на функционирование операционной стратегии компании
24. Анализ стандартов управления операционными системами на предприятии

25. Сравнение кадровых стратегий российских предприятий различных отраслей
26. Адаптация в системе управления персоналом в современных организациях
27. Анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала
28. Аттестация персонала в современной организации (на примере…)
29. Кадровая политика в системе стратегического управления человеческими ресурсами
30. Конфликты в организации и методы их разрешения
31. Методы оценки персонала при приеме на работу
32. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами
33. Обучение в системе управления персоналом
34. Развитие персонала в современной организации
35. Формирование модели управления знаниями и совершенствование системы обучения персонала на предприятии
36. Кадровый аутсорсинг как инструмент достижения стратегических целей организации
37. Совершенствование организационной структуры предприятия на основе процессного подхода
38. Стратегический анализ и разработка стратегии предприятия
39. Стратегия развития современной организации
40. Управление персоналом в проекте как необходимая компонента реализации стратегии
41. Стратегии развития университетов: сравнительный анализ российского и зарубежного опыта
42. Формирование стратегии развития университета на основе гармонизации целей стейкхолдеров
43. Процессный подход как инструмент повышения эффективности работы факультета
44. Диагностика системы менеджмента на основе теорий управленческих ролей
45. Франчайзинг как один из инструментов организации бизнеса в регионах
46. Социальные технологии в управлении современными организациями

4.5. Технические средства контроля (решение учебных заданий)

Раздел 1
Вариант 1
Решить задание

Логическое задание

- Выделите особенности стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования.
- С помощью каких мер осуществляется поддержание количественного соответствия между будущей потребностью в персонале и его наличием?

Задания для самостоятельной работы

1. Выделите факторы и условия, от которых зависит штатный состав работников

службы управления персоналом.

2. Определите, какие специалисты необходимы в службе управления персоналом для эффективного выполнения функций. Обоснуйте свое мнение.

Вариант 2

Решить задание

Логические задания

- Сформулируйте основные принципы повышения квалификации руководителей и специалистов.
- Сформулируйте общие требования к профессиональной подготовке управленческих кадров.

Задания для самостоятельной работы

- Какие нормативные документы регулируют процедуру найма персонала?
- Назовите группы деловых и личностных качеств, которые используются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя.
- Дайте характеристику методам оценки и отбора персонала.
- Какие тесты используются для отбора работников при приеме на работу?

Раздел 2

Вариант 1

Решить задание

Логические задания

- Почему карьера - это не только продвижение по службе?
- Какие основные задачи решаются в ходе планирования и реализации карьеры?

Задание для самостоятельной работы

- Разработайте правила управления карьерой (не менее 10).
- Выделите группы качеств, которые должны учитываться в организации при назначении человека на руководящую должность.
- Выделите показатели эффективности работы с кадровым резервом в организации.

Вариант 2

Решить задание

Задание для самостоятельной работы

- Разработайте программу обучения сотрудников конкретной организации.
- Составить программу адаптации нового сотрудника.
- Подготовить проект модели профессионального развития и обучения персонала конкретной организации.

4.6. Список вопросов к зачету с оценкой

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	4
1.	Современные тенденции управления персоналом	УК-3.2 ПК-4.1 ПК-4.2
2.	Система управления персоналом организации, ее анализ и методы совершенствования	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
3.	Исследование влияния организационной культуры на деятельность предприятия.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
4.	Организация маркетинговой службы мониторинга рынка труда на предприятии.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
5.	Формирование корпоративной культуры организации	УК-3.2
6.	Оценка эффективности методов подбора персонала.	УК-3.2
7.	Внутреннее позиционирование организации	ПК-4.1 ПК-4.2
8.	Анализ и конструирование реакций целевой аудитории	ПК-4.1 ПК-4.2
9.	Формирование управленческой команды: профессиональный и психосоциальный аспекты	УК-3.2
10.	Стратегии в политике обучения персонала в организациях	ПК-4.1 ПК-4.2
11.	Социально-культурные аспекты внешней среды в стратегиях развития компании	ПК-4.1 ПК-4.2 УК-3.2
12.	Конструирование, анализ и корректировка корпоративной культуры в организации	УК-3.2
13.	Коммуникационные процессы в организациях: значение и средства	УК-3.2
14.	Политика управления персоналом как фактор стратегического управления	ПК-4.1 ПК-4.2
15.	Политика и механизм создания человеческого капитала	ПК-4.1 ПК-4.2
16.	Управление результативностью труда персонала	УК-3.2 ПК-4.1 ПК-4.2
17.	Стратегический контроль над результатами труда персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
18.	Управление вознаграждением труда персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
19.	Современные системы оплаты труда и нематериального вознаграждения	ПК-4.1 ПК-4.2
20.	Стратегия и система обучения и развития персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
21.	Стратегическое планирование обучения персонала	ПК-4.1 ПК-4.2
22.	Развитие социальных отношений в организации	УК-3.2
23.	Особенности процессов управления знаниями	УК-3.2
24.	Место и роль подразделения управления персоналом в организационной структуре	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
25.	Операционное управление в системе управления персоналом	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
26.	Операционные роли и функции подразделения управления персоналом	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
27.	Ключевые инструменты стратегического управления производительностью труда.	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2

28.	Вовлеченность персонала в деятельность организации	УК-3.2
29.	Формирование лояльности персонала политике руководства	УК-3.2
30.	Рациональное использование человеческого капитала организации	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
31.	Взаимосвязь человеческого капитала и конкурентных преимуществ компании	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
32.	Структура интеллектуального капитала организации	УК-3.2
33.	Механизм развития человеческого капитала	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
34.	Удовлетворенность персонала условиями труда в компании	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
35.	Роль и ответственность в рамках процесса адаптации персонала	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2
36.	Мониторинг работы кадровой службы	УК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5. 1. Основная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Использ-уется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Дейнека, А.В.	Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — 389 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066	Москва: Дашков и К°, 2018.	1-2	3(3)	+	+
2.	Лужнова, Н.В.	Стратегическое маркетинговое управление: учебник / Н.В. Лужнова, О.М. Калиева;. - 289 с.: табл. Электронный ресурс. — Режим доступа: URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481776	Оренбург: ОГУ, 2017	1-2	3(3)	+	+
3.	Ларионов, И.К.	Стратегическое управление: Учебник для магистров / И.К. Ларионов.- 3-е изд., 234с.	Москва: ИТК Дашков и К, 2017г	1-2	3(3)	10	-
4.	Казакова, Н.А.	Современный стратегический анализ: учебник и практикум для магистратуры / Н.А. Казакова. – 2-е изд., перераб. и доп.	М.: Издательство Юрайт, 2018.	1-2	3(3)	6	-
5.	Казарян, И. Р.	Технологии управления профессиональным развитием персонала: учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. — 175 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/438368	Чита: ЗабГУ, 2023.				

5.2. Дополнительная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Использу-ется при изучении разделов	Се-местр	Количество экземпляров	
						В библио-теке	На ка-федре
1.	Шапиро, С.А.	Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - 322 с.: ил., табл. Электронный ресурс. — Режим доступа: URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161	Москва; Берлин: Директ- Медиа, 2015.	1-2	3(3)	+	+
2.	Казарян, И.Р.	Технологии оценки в системе управления персоналом: учебное пособие / И. Р. Казарян, Н. А. Александрова, В. С. Антонова, А. В. Вотинцева.— 188 с. — Текст : электронный — Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/363539	Чита: ЗабГУ, 2022.	1-2	3(3)	+	+
3.	Ларионов, И.К.	Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров / И.К. Ларионов. -234 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93469	Москва: Дашков и К, 2017.	1-2	3(3)	+	+
4.	Хруцкий, В. Е.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей/ Хруцкий В. Е., Толмачев Р.А., Хруцкий, Р.В. 3-е изд. испр. и доп.: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры.-208 с.	М.: Издатель-ство Юрайт, 2020	1-2	3(3)	6	-
5.	Фомичев, А.Н.	Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. - 468 с.: ил. - Электронный ресурс. — Режим доступа: URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068	Москва: ИТК«Дашков и К°», 2018.	1-2	3(3)	+	+
6.	Епишкин, И.А.	Стратегия управления человеческими ресурсами: учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов,— 121 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.	1-2	3(3)	+	+

5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы

1. Правительство РФ – http://government.ru
2. Федеральная служба государственной статистики – https://www.gks.ru
3. Министерство экономического развития Российской Федерации – http://www.economy.gov.ru
4. Министерство финансов Российской Федерации – http://www.minfin.ru
5. Высшая Школа Экономики (Национальный исследовательский университет) – http://www.hse.ru
6. Российское агентство поддержки малого бизнеса – http://www.siora.ru
7. Управленческий консалтинг – http://www.m-consult.narod.ru
8. Фонд экономических исследований «Новая экономика» – http://neweco.ru
9. Экономический портал – http://institutiones.com
10. Университетская библиотека онлайн. Электронно-библиотечная система – https://biblioclub.ru/
11. Издательство Лань. Электронно-библиотечная система – https://e.lanbook.com/
12. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – http://elibrary.ru
13. База данных «ProQuest Agricultural and Environmental Science Collection» – http://www.gpntb.ru
14. База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru.
15. Законодательство России - http://pravo.gov.ru/ips/
16. Специализированное научно-практическое издание: журнал «Менеджмент и бизнес-администрирование» – http://www.mba-journal.ru
17. Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство - https://hr-portal.ru/

Периодические издания:

1. АПК: экономика и управление.
2. Международный сельскохозяйственный журнал.
3. Российский сельскохозяйственный журнал.
4. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.
5. Экономика сельского хозяйства России.
6. Вестник аграрной науки Дона http://ачгаа.рф/zhurnal-vestnik-dona
7. Техника и оборудование для села https://rosinformagrotech.ru/data/tos
8. АгроСнабФорум http://www.agroyug.ru/agro/
9. АгроЭкоИнфо http://agroecoinfo.narod.ru/journal/
10. Журнал «Управление персоналом» - https://www.top-personal.ru/

Информационные технологии

Электронная информационная образовательная среда института обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы. Предусмотрена возможность взаимодействия студентов и преподавателей посредством технологий по пересылке и получению электронных сообщений.

5.4 Программное обеспечение учебного процесса

LibreOffice;
Аскон Компас 14.

5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п\п	Вид самостоятельной работы	Авторы	Наименование	Год и место издания
1	Проработка лекций, учебной и методической литературы	Дейнека, А.В.	Управление человеческими ресурсами: учебник	Москва: Дашков и К°, 2018.
		Шапиро, С.А.	Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015.
		Лужнова, Н.В.	Стратегическое маркетинговое управление: учебник	Оренбург: ОГУ, 2017
2	Подготовка к практическим занятиям и сдаче зачета с оценкой	Бельчик, Т.А.	Методы исследований в менеджменте: учебное пособие	Кемерово: КГУ, 2014.
		Ларионов, И.К.	Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров	Москва: Дашков и К°, 2017.
		Епишкин, И.А.	Стратегия управления человеческими ресурсами: учебное пособие	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019.
3	Проработка материала для написания реферата и сдаче зачета с оценкой	Ларионов, И.К.	Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров	Москва: Дашков и К°, 2017.
		Работа с Интернет-ресурсами	Экономический портал – instituiones.com Economicus.Ru http://economicus.ru/	
			База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru	

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
2-367а Аудитория для семинарских, практических занятий, консультаций, курсового проектирования и самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Компьютерный класс на 13 рабочих мест, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 80Gb HDD – 12 шт., Системный блок С2,8Ггц , 1Gb, 250Gb HDD – 1 шт. монитор Samsung SyncMaster920NW – 13шт. Доска меловая. Посадочных мест 12.
2-372 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий, консультаций, текущего контроля. Аудитория для промежуточной аттестации. Центр (класс) деловых игр 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук. Доска меловая. Посадочных мест 26.
2-362 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий и консультаций. Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук. Доска меловая. Посадочных мест 26.
2-252 Читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	15 рабочих мест для самостоятельной работы, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок Core i3 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 5 шт. Системный блок Celeron J3060 1,6 Ггц, 4 Gb, 128 Gb SSD - 10 шт. монитор Phillips 2205– 5 шт, монитор Samsung SyncMaster 923m - 10шт принтер Epson LX-1170 Посадочных мест 114

2-170б Электронный читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Системный блок С2,8Ггц, 1 GB, 80 GB HDD – 1 шт. Системный блок С2,8Ггц, 512 МБ, 80 GB HDD – 9 шт. Монитор Samsung 920NW – 10 шт. Коммутатор Dlink – 1 шт. Сканер EPSON – 1 шт. Посадочных мест 10 для самостоятельной работы, объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet.
2-170а Отдел научно-технической и социально-гуманитарной литературы, МБА для самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Системный блок Core i3 540 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 1шт. Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 160Gb HDD – 1 шт., монитор Samsung 920NW– 1 шт, монитор Phillips 2205– 1 шт, принтер HP LJ 1150 МФУ Kyocera Taskalfa 180 Посадочных мест 2 для самостоятельной работы, объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet
2-349а – II корпуса (Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования) 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом № 28/30	Специализированная мебель и оборудование для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекции	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 удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (основные понятия маркетинга, элементы комплекса маркетинга, стратегический маркетинг, планирование и контроль маркетинга, организация маркетинговой деятельности на предприятии).
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.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Подготовка к зачету с оценкой	При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций и рекомендуемую литературу.