

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.14. Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 21.03.02 Землеустройство и кадастры
Направленность (профиль): Управление и экспертиза недвижимости
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: заочная

Курс	3
Семестр	31
Лекции (час)	4
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	94
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	31
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2020

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 21.03.02
Землеустройство и кадастры.

Автор Е.С. Зорина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
экономики строительства и управления недвижимостью

Заведующий кафедрой С.А. Астафьев

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

1. Цели изучения дисциплины

Обеспечение слушателей необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками по управлению человеческими ресурсами, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОК-6	способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия
ПК-2	способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНЫ
ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия	З. Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У. Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н. Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия
ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ	З. Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У. Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н. Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Базовая часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория"

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с

преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	4
Практические (сем, лаб.) занятия	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	94
Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	31		1	4		дискуссия
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	31	1		8		проблематика
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	31	1		8		задание
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	31		2	8		с/работа
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	31	1	2	10		анализ материала
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	31	1	3	28		дебаты
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг,	31		2	28		доклад

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.						
	ИТОГО		4	10	94		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Философия и процесс HR-менеджмента	Философия HR-менеджмента. Задачи HR-менеджмента. Управление персоналом и HR-менеджмент Теоретические положения подходов к управлению людьми в организации. Эволюция концепций управления персоналом. Этапы развития. Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	Сущность административных, экономических и социально-психологических методов УЧР Существующие подходы, тенденции, принципы к развитию УЧР
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	Модель соответствия УЧР — Мичиганская школа, Гарвардская школа Характеристики концепций УЧР — разнообразие, стратегическая природа, люди как «человеческий капитал», унитарная философия, акцент на ценности компании
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	Стратегия, разработка стратегий организации. Понятие стратегического развития ЧР. Стимулирование и управление компетенцией персонала. Ключевые элементы развития человеческих ресурсов: образование, развитие, обучение
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	Реализация стратегий управления человеческими ресурсами
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в. Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	<p>Занятие 1-2.. Основные функции управления человеческими ресурсами: найм и отбор персонала, развитие персонала, оценка персонала и др. Развитие науки управления персоналом в 20-м веке. Школа "научного управления", теория человеческих отношений, теория организационного развития, концепция человеческих ресурсов и соответствующие модели работников. Зарубежный опыт развития персонала.</p> <p>Все занятия проводятся в форме кейс-стадии. На семинарах представляется проблемная ситуация, выделенная каждым учащимся.</p> <p>Ситуационные задачи.</p>
2	<p>Занятие 3-4.. Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития.</p> <p>Выполнение домашнего задания – написание реферата на тему: «Сравнительный анализ кадровой политики и кадровой стратегии в ведущих организациях разных стран».</p> <p>Обсуждение и анализ этапов развития науки управления человеческими ресурсами.</p> <p>Ситуационные задачи:</p>
3	<p>Занятие 5-6.. Воздействие организационного окружения на разработку программ управления человеческими ресурсами. Корпоративная культура как основа трудового поведения работников. Определение корпоративной культуры и ее характеристики. Диагностика элементов организационных культур. Типология корпоративных культур.</p> <p>Ситуационные задачи:</p>
4	<p>Занятие 7-8.. Основные этапы отбора персонала. Оценка резюме (хронологическое, функциональное, целевое, альтернативное), тестовые испытания, биографическая информация, графологический анализ. Собеседование как основной этап отбора претендентов.</p> <p>Разработка анкет, опросников для кандидата на должность. Составление вопросов для собеседования с соискателем в соответствии с классификацией: проективное интервью, мультимодальное, ситуационное интервью и т.д.</p> <p>Ситуационные задачи:</p>
5	<p>Занятие 9-10.. Методы оценки персонала - описательный метод оценки, управление по целям (MBO), метод ожидаемого поведения, сравнительные методы, концепция BSC (система сбалансированных показателей).</p> <p>Организация процедуры оценки работников. Аттестация персонала.</p> <p>Разработка оценочных форм.</p> <p>Ситуационные задачи:</p>
6	<p>Занятие 11-12.. Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения.</p> <p>Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера.</p> <p>Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду.</p> <p>Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	конкретному предприятию. Ситуационные задачи:
7	Занятие 13-14.. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	дискуссия	до 15 баллов (15)
2	2. Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками	проблематика	до 15 баллов (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия		
3	3. Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	задание	до 10 баллов (10)
4	4. Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	ПК-2	З.Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У.Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н.Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и	с/работа	до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			землеустроительных работ		
5	5. Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	ПК-2	З.Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У.Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н.Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ	анализ материала	до 15 баллов (15)
6	6. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	дебаты	до 15 баллов (15)
7	7. Современные	ПК-2	З.Знание теории	доклад	до 20 баллов (20)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.		управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У. Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н. Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 31.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: 10 вопросов * 4 балла.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Знание: Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, профессиональных и культурных различий

1. Виды и организация управления адаптацией персонала.
2. Задачи и виды обучения персонала.
3. Кадровая политика организации: сущность и типы.
4. Методы работы с человеческими ресурсами организации.
5. Назначение и типовая структура должностной инструкции.

6. Нетрадиционные методы оценки персонала.
7. Организационная структура управления человеческими ресурсами.
8. Организация и процесс обучения персонала.
9. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
10. Особенности японского, американского, российского подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
11. Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
12. Понятие и виды деловой карьеры.
13. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
14. Программа адаптации.
15. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
16. Роль человеческих ресурсов в современных организациях.
17. Система показателей, характеризующая трудовой потенциал организации.
18. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи.
19. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
20. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
21. Формы и методы обучения персонала.
22. Человеческие ресурсы как объект менеджмента.
23. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Знание: Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

24. Виды, задачи собеседования.
25. Источники набора персонала в организацию.
26. Методы отбора персонала.
27. Организация процесса поиска и отбора персонала.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: уметь ответить на поставленные вопросы.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Умение: Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Задача № 1. Рассчитать плановую численность

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Умение: Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы

Задача № 2. Сравнение различных методов подбора персонала

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: показать навыки при решении задач.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Навык: Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия

Задание № 1. Номинальный фонд рабочего времени Тн составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени Тэф равен 1639 час/год. Рассчитать коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную ксп.

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Навык: Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Задание № 2. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., призваны на службу в Вооруженные силы 10 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициент текучести кадров.

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 21.03.02 Землеустройство и кадастры Профиль - Управление и экспертиза недвижимости Кафедра экономики строительства и управления недвижимостью Дисциплина - Управление человеческими ресурсами
---	--

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Сравнение различных методов подбора персонала (30 баллов).
3. Номинальный фонд рабочего времени Тн составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени Тэф равен 1639 час/год. Рассчитать коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную ксп. (30 баллов).

Составитель _____ Е.С. Зорина

Заведующий кафедрой _____ С.А. Астафьев

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.

4. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.
5. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
6. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
7. [Беликова И.П. Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие \(краткий курс лекций\) / И.П. Беликова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 64 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371.html>](#)
8. [Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебно-методическое пособие / О.В. Максимчук \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016. — 117 с. — 978-5-98276-808-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73618.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
2. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
3. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
4. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
5. [Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий \(2-е издание\) \[Электронный ресурс\] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>](#)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- База данных нормативных документов Министерства строительства российской федерации, адрес доступа: <http://www.minstroyrf.ru/docs/>. доступ неограниченный
- Библиотека строительства: типовые серии, нормативные документы (ГОСТЫ, СНИПы, СанПины), строительные программы, книги, статьи, адрес доступа: <http://www.zodchii.ws>. доступ неограниченный
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области менеджмента землеустроительных организаций.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения