

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

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



25.06.2021г.

**Рабочая программа дисциплины**

Б1.О.19. Управление персоналом в землеустроительных организациях

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)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	130
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	31
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2021

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: 30.06.2022

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

### 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
ОПК-3	Способен участвовать в управлении профессиональной деятельностью, используя знания в области землеустройства и кадастров

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНЫ
ОПК-3 Способен участвовать в управлении профессиональной деятельностью, используя знания в области землеустройства и кадастров	З. Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления. У. Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров. Н. Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономика 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 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	130
Всего часов	144

**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.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	31	1	0	6		ответить на вопросы ситуации
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ре-сурсов	31	1	0	8		ситуации
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления че-ловеческими ресурсами.	31	1	0	8		вопросы по заданию
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	31	2	0	24		разбор заданий
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	31	3	0	28		кейс
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	31	3	0	28		ситуация
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.	31	3	0	28		кейс-стади
	<b>ИТОГО</b>		14		130		

**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.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		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	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. Все занятия проводятся в форме кейс-стадии. На семинарах представляется проблемная ситуация, выделенная каждым учащимся. Ситуационные задачи.

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

## 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	ОПК-3	З.Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У.Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров.  Н.Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.	ответить на вопросы ситуации	до 15 баллов (15)
2	2. Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	ОПК-3	З.Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У.Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров.  Н.Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.	ситуации	до 15 баллов (15)
3	3. Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	ОПК-3	З.Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У.Умеет применять на	вопросы по заданию	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)
			практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров. Н. Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.		
4	4. Модели УчР. Характеристики концепций УчР.	ОПК-3	З. Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У. Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров. Н. Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.	разбор заданий	до 10 баллов (10)
5	5. Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	ОПК-3	З. Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У. Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров. Н. Владеет навыками	кейс	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)
			принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.		
6	6. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	ОПК-3	З.Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У.Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров.  Н.Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.	ситуация	до 15 баллов (15)
7	7. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.	ОПК-3	З.Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.  У.Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров.  Н.Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.	кейс-стади	до 20 баллов (20)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 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: 20 вопросов \* 2 балла.

**Компетенция: ОПК-3 Способен участвовать в управлении профессиональной деятельностью, используя знания в области землеустройства и кадастров**

**Знание:** Знает основные понятия систем управления, законы, закономерности и принципы систем управления.

1. Виды и организация управления адаптацией персонала.
2. Виды, задачи собеседования.
3. Задачи и виды обучения персонала.
4. Источники набора персонала в организацию.
5. Кадровая политика организации: сущность и типы.
6. Методы отбора персонала.
7. Методы работы с человеческими ресурсами организации.
8. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
9. Нетрадиционные методы оценки персонала.
10. Организационная структура управления человеческими ресурсами.
11. Организация и процесс обучения персонала.
12. Организация процесса поиска и отбора персонала.
13. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
14. Особенности японского, американского, российского подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
15. Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
16. Понятие и виды деловой карьеры.
17. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
18. Программа адаптации.
19. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
20. Роль человеческих ресурсов в современных организациях.
21. Система показателей, характеризующая трудовой потенциал организации.
22. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи.
23. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
24. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
25. Формы и методы обучения персонала.
26. Человеческие ресурсы как объект менеджмента.
27. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.

### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

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

**Компетенция: ОПК-3 Способен участвовать в управлении профессиональной деятельностью, используя знания в области землеустройства и кадастров**

**Умение:** Умеет применять на практике элементы производственного менеджмента, используя знания в области землеустройства и кадастров.

Задача № 1. Разработайте корпоративные мероприятия, для каждой компании, которые были бы актуальны с учетом специфики деятельности, кадрового состава и текущих задач. Обратите внимание на то, что комплекс предлагаемых мероприятий должен быть связан не только с бюджетом, но и с уровнем развития компании, составом сотрудников и политикой руководства.

Задача № 2. Сформулируйте проблему, описанную в данной ситуации

### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

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

**Компетенция: ОПК-3 Способен участвовать в управлении профессиональной деятельностью, используя знания в области землеустройства и кадастров**

**Навык:** Владеет навыками принципиальной оценки результатов профессиональной деятельности на предприятии.

Задание № 1. Номинальный фонд рабочего времени  $T_n$  составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени  $T_{эф}$  равен 1639 час/год. Рассчитать коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную ксп.

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 <b>«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)</b>	Направление - 21.03.02 Землеустройство и кадастры Профиль - Управление и экспертиза недвижимости Кафедра экономики строительства и управления недвижимостью Дисциплина - Управление персоналом в землеустроительных организациях
---	---

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Сформулируйте проблему, описанную в данной ситуации (30 баллов).
3. Номинальный фонд рабочего времени  $T_n$  составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени  $T_{эф}$  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](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](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. Малюев. — 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](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