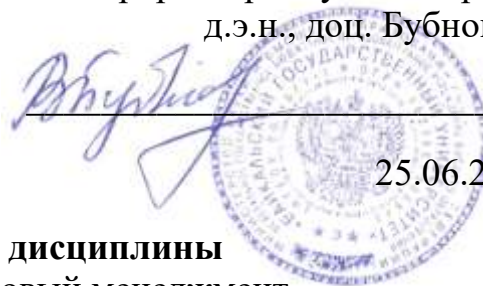


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

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



25.06.2021г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.О.18. Введение в кадровый менеджмент

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная, очно-заочная

	Очная ФО	Очно-заочная ФО
Курс	1	1
Семестр	11	11
Лекции (час)	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	66	94
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	11	11
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор Н.А. Белобородова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

### 1. Цели изучения дисциплины

Данная дисциплина знакомит обучающихся с основными понятиями и терминами кадрового менеджмента.

Цель дисциплины: ознакомление с классическими и современными подходами к управлению персоналом, формирование у обучающихся профессиональных навыков работы с персоналом.

### 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 разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

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

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

### 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 (очная ФО)	Количество часов (очно-заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к	66	94

экзаменам и зачетам		
Всего часов	108	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**

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента	11	2	0	13		Тест по теме "Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента"
2	Система управления персоналом	11	2	0	13		Кейс-стади "Система управления персоналом"
3	Профессия — менеджер по кадрам	11	2	0	13		Творческое задание "Портрет HR-менеджера"
4	Методы и основные функции управления персоналом	11	2	0	13		Контрольная работа "Методы и функции УП"
5	Планирование и прогнозирование кадровой работы	11	2	0	14		Дискуссия
6	Оценка эффективности работы кадровых служб	11	2	0	14		Контрольная работа "Эффективность работы в сфере УП"
7	Информационное обеспечение кадровой работы	11	2	0	14		Кейс-стади "Информационное обеспечение УП"
	<b>ИТОГО</b>		14		94		

**Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента	11	2	4	9		Тест по теме "Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента"
2	Система управления персоналом	11	2	4	9		Кейс-стади "Система

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							управления персоналом"
3	Профессия — менеджер по кадрам	11	2	4	9		Творческое задание "Портрет HR-менеджера"
4	Методы и основные функции управления персоналом	11	2	4	9		Контрольная работа "Методы и функции УП"
5	Планирование и прогнозирование кадровой работы	11	2	4	10		Дискуссия
6	Оценка эффективности работы кадровых служб	11	2	4	10		Контрольная работа "Эффективность работы в сфере УП"
7	Информационное обеспечение кадровой работы	11	2	4	10		Кейс-стади "Информационное обеспечение УП"
	ИТОГО		14	28	66		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента	Цель и содержание кадрового менеджмента; Основные понятия дисциплины; Исходные положения управления персоналом; Современные тенденции в управлении кадрами; Цикл кадрового менеджмента; Структура кадрового менеджмента.
2	Система управления персоналом	Персонал как объект управления; Место кадрового менеджмента в общей системе управления организацией; Принципы и механизмы управления персоналом; Стратегические концепции управления персоналом.
3	Профессия — менеджер по кадрам	Менеджер по персоналу: круг ключевых обязанностей, спектр возможных сфер деятельности; Структура профессиональной подготовки менеджера по кадрам; Отрасли профессионально необходимых знаний организатора кадровой работы; Структура профессионально значимых качеств личности менеджера по кадрам; Система профессиональной подготовки и непрерывного образования менеджеров по кадрам.
4	Методы и основные функции управления персоналом	Стили управления; Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Подбор кадров, адаптация сотрудников, мотивация персонала, оценка персонала, развитие персонала.. Документационное обеспечение кадровой работы.
5	Планирование и прогнозирование кадровой работы	Основы кадровой политики предприятия; Планирование работы с кадрами; Прогнозирование в управлении персоналом.
6	Оценка эффективности работы кадровых служб	Соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб; Степень удовлетворенности работников трудом как показатель эффективности работы кадровой службы; Основные направления перестройки работы кадровых служб в современных условиях.
7	Информационное обеспечение кадровой работы	Нормативно-правовые основы работы с персоналом; Регламентация деятельности персонала; Информационные технологии в кадровой работе; Подсистема АСУ "Кадры"; Цифровизация управления персоналом.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента. Вводная информация по курсу. Обобщение и углубление теоретических знаний с элементами дискуссии. Выполнение теста.
7	Система управления персоналом. Обобщение и углубление теоретических знаний с элементами дискуссии. Выполнение кейс-стади в микрогруппах, общее обсуждение результатов работы.
3	Профессия — менеджер по кадрам. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Обсуждение специфики профессиональной подготовки менеджеров по персоналом в БГУ. Презентация результатов выполнения творческого задания.
4	Методы и основные функции управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Выполнение контрольной работы
5	Планирование и прогнозирование кадровой работы. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Проведение дискуссии.
6	Оценка эффективности работы кадровых служб. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Проведение контрольной работы.
7	Информационное обеспечение кадровой работы. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Выполнение кейс-стади.

**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. Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию	Тест по теме "Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента"	За каждый правильный ответ - 1 балл (5)
2	2. Система управления персоналом	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий	Кейс-стади "Система управления персоналом"	Обоснованность предлагаемых утверждений. активность участия в обсуждении результатов предлагаемых решений. (15)
3	3. Профессия — менеджер по кадрам	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия	Творческое задание "Портрет HR-менеджера"	Наличие ответов на поставленные вопросы - до 5 баллов, качество ответов на вопросы – до 8 баллов, своевременность

№ 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)
			для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		выполнения – 2 балла, качество презентации – 5 баллов (в том числе уровень ответов на вопросы). (20)
4	4. Методы и основные функции управления персоналом	ОПК-3	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Контрольная работа "Методы и функции УП"	Полнота и правильность ответов на вопросы. Знание теоретического материала, умение применить его для ответа на вопросы с практическим уклоном (20)
5	5. Планирование и прогнозирование кадровой работы	ОПК-3	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления	Дискуссия	Активность участия в дискуссии, опора на теоретический материал при ответе на вопросы. (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)
			персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия		
6	6. Оценка эффективности работы кадровых служб	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий	Контрольная работа "Эффективность работы в сфере УП"	Теоретический вопросы: полнота и правильность ответов на вопросы - до 10 баллов. Кейс-задание: соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам, обоснованность ответа, опора на теоретические знания – до 10 баллов. (15)
7	7. Информационное обеспечение кадровой работы	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы	Кейс-стадия "Информационное обеспечение УП"	Кейс-задание: соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам, обоснованность ответа, опора на теоретические знания – до 10 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)
			их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

**Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 11.**

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Тест. Правильное выполнение тестовых заданий свидетельствует о понимании обучающегося основ разработки и внедрения требований к должностям, основы программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме и их роль в практике управления персоналом организации. Каждый правильный ответ оценивается в 3 балла..

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия**

**Знание:** Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию

1. Адаптация работника на производстве
2. Аттестация персонала
3. Движение персонала.
4. Деловая оценка персонала.

5. Закономерности управления персоналом.
6. Кадровая политика: понятие и предназначение
7. Методы управления
8. Методы управления персоналом.
9. Мотивация в управлении персоналом.
10. Набор и отбор персонала
11. Нормативно-правовые акты в управлении персоналом
12. Персонал организации
13. Персонал предприятия как объект управления
14. Планирование потребности в персонале.
15. Подбор персонала.
16. Понятие категории «персонал».
17. Понятие, виды адаптации персонала. Стадии процесса адаптации.
18. Профессиональные требования к работникам кадровых служб
19. Роль информационных технологий в управлении персоналом
20. Руководитель в системе управления персоналом.
21. Система управления персоналом
22. Службы персонала
23. Социально-экономическая эффективность управления персоналом
24. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
25. Управление деловой карьерой персонала.
26. Управление персоналом в системе современного менеджмента
27. Формы и методы обучения персонала.

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение, до 30 баллов. Оценивается полнота и правильность выполнения задания..

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия**

Умение: Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия

Задача № 1. Задание "Выбор кандидата"

Задача № 2. Задание "Категории персонала"

Задача № 3. Задание "Оценка кандидата на должность"

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки, до 40 баллов. Оценивается полнота и правильность выполнения задания..

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия**

Навык: Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

Задание № 1. Задание "Менеджер по персоналу"

Задание № 2. Задание "Новая должность"  
Задание № 3. Задание "Служба управления персоналом"

### 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 - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Введение в кадровый менеджмент
---	---

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Задание "Оценка кандидата на должность" (30 баллов).
3. Задание "Менеджер по персоналу" (40 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Н.А. Белобородова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

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

#### а) основная литература:

1. Балашова Н. В. Управление персоналом. практикум. Электронный ресурс.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2018.-77 с.
2. [Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
3. [Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова \[и др.\] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html> \(дата обращения: 13.06.2021\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей](#)

#### б) дополнительная литература:

1. Маслова В. М. Валентина Михайловна Управление персоналом. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп./ В. М. Маслова.- М.: Юрайт, 2013.-492 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах/ В.Р. Веснин.- Москва: Проспект, 2015.-96 с.
3. 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.

4. [Емельянцев, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.1 \[Электронный ресурс\] : учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцев. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>](http://www.iprbookshop.ru/83941.html)
5. [Емельянцев, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.2 \[Электронный ресурс\] : учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцев. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>](http://www.iprbookshop.ru/83942.html)
6. [Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html> \(дата обращения: 02.06.2021\).](https://www.iprbookshop.ru/89497.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
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.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.

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,
- Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,
- 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,
- Мультимедийный класс,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий