

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.У.13. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом

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

Курс	5
Семестр	51
Лекции (час)	32
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	76
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	51

Иркутск 2022

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

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом» является формирование у обучающихся знаний о современных подходах и методиках оценки эффективности системы управления персоналом. Получение знаний и умений, связанных с навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на 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
ПК-6	Способен осуществлять анализ социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-6 Способен осуществлять анализ социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом	З. Знать основы анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; знать основы разработки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом У. Уметь рассчитывать социальные и экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; уметь обосновывать мероприятия по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом Н. Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономика организации", "Экономика труда"

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	32
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	76
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	Подходы к определению понятия "эффективность"	51	8	0	20		Практическое задание №1
2	Эффективность системы управления персоналом	51	8	0	17		Практическое задание №2
3	Оценка эффективности отдельных элементов СУП	51	8	0	19		Практическое задание №3
4	Комплексный анализ экономических показателей деятельности организации эффективности системы управления персоналом	51	8	0	20		Семинар-дискуссия "Комплексная оценка системы управления персоналом"
	ИТОГО		32		76		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Подходы к определению понятия "эффективность"	Рассмотреть различные подходы к определению понятия "эффективность"
2	Эффективность системы управления персоналом	Рассмотреть подходы к оценке эффективности СУП
3	Оценка эффективности элементов системы	Рассмотреть подходы к оценке эффективности процедуры подбора кадров, аттестации и, адаптации, обучения.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	управления персоналом	
4	Система показателей эффективности управления персоналом	Изучить подходы к комплексной оценке эффективности СУП, анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Подходы к определению понятия. Рассмотреть подходы различных авторов к определению понятия "эффективность", сравнить отечественные и зарубежные подходы. Обсуждение, дискуссия.
2	Система управления персоналом как объект управления и предмет исследования в оценке эффективности. Рассмотреть систему управления персоналом как объект управления. Обосновать необходимость измерения эффективности СУП. Сравнить систему управления предприятием и систему управления персоналом как объекты измерения эффективности. Обсуждение, дискуссия, решение задач
3	Оценка эффективности отдельных элементов системы управления персоналом. Изучить подходы эффективности процедур подбора кадров, аттестации, адаптации, обучения и т.д. Обсуждение, дискуссия, решение задач
3	Система показателей эффективности. Изучить подходы к комплексной оценке эффективности СУП, анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Обсуждение, дискуссия, решение задач

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: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n))	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. Подходы к определению понятия "эффективность"	ПК-6	З.Знать основы анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; знать основы	Практическое задание №1	1-5 баллов, если приведено 6-9 определений. 10-15 баллов, если приведено 15-20 определений, в том числе

№ 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)
			разработки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом У. Уметь рассчитывать социальные и экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; уметь обосновывать мероприятия по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом		зарубежных авторов (20)
2	2. Эффективность системы управления персоналом	ПК-6	Н. Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом	Практическое задание №2	1-5 баллов, если приведено 6-9 определений. 10-15 баллов, если приведено 15-20 определений, в том числе зарубежных авторов (20)
3	3. Оценка эффективности отдельных элементов СУП	ПК-6	У. Уметь рассчитывать социальные и экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; уметь обосновывать мероприятия по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом	Практическое задание №3 1	Правильность решения - 5 баллов, обоснованность полученных результатов - 5 баллов (15)
4		ПК-6	У. Уметь рассчитывать социальные и экономические показатели	Практическое задание №3 2	Правильность решения - 5 баллов, обоснованность

№ 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)
			<p>деятельности организации и показатели по труду; уметь обосновывать мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом</p> <p>Н. Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом</p>		полученных результатов - 5 баллов (15)
5		ПК-6	Н. Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом	Практическое задание №3	Правильность решения - 5 баллов, обоснованность полученных результатов - 5 баллов (10)
6	4. Комплексный анализ экономических показателей деятельности организации эффективности системы управления персоналом	ПК-6	Н. Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки	Семинар-дискуссия "Комплексная оценка системы управления персоналом"	Качество доклада - 5 баллов, ответы на вопросы - 5 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)
			мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 51.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: 31-40 баллов: письменный ответ удовлетворяет всем следующим критериям: 1) свидетельствует о правильном понимании претендентом вопроса экзаменационного билета, является исчерпывающим, т.е. охватывает все существенные аспекты вопроса экзаменационного билета; содержание вопроса экзаменационного билета раскрыто профессионально; 2) ответ оформлен аккуратно, профессионально структурирован, не содержит произвольных сокращений и информации, не относящейся к вопросу экзаменационного билета. 21-30 баллов: письменный ответ удовлетворяет всем следующим критериям: 1) свидетельствует о правильном понимании претендентом вопроса экзаменационного билета; содержит достаточно подробное описание предмета вопроса, в нем приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету вопроса; отсутствуют ошибочные положения; 2) ответ оформлен в целом аккуратно, но содержит многочисленные исправления, и (или) отдельные нечеткие формулировки, и (или) произвольные сокращения, и (или) информацию, не относящуюся к вопросу экзаменационного билета. 11-20 баллов: письменный ответ удовлетворяет всем следующим критериям: 1) свидетельствует о понимании претендентом вопроса экзаменационного билета лишь в основном, в целом, и (или) содержит неполное или неточное описание предмета вопроса экзаменационного билета, а также отдельных основных понятий, относящихся к предмету вопроса, и (или) содержит отдельные ошибочные положения, которые, однако не оказывают определяющего влияния на ответ; 2) ответ оформлен неаккуратно, содержит исправления объемных структурных частей ответа (например, целых абзацев) и (или) значительное количество нечетких формулировок. 0-10 баллов: письменный ответ удовлетворяет хотя бы одному из следующих критериев: 1) не соответствует вопросу экзаменационного билета; 2) является неправильным в целом и (или) содержит, в основном, ошибочные положения; 3) не раскрыты основные понятия, относящиеся к предмету вопроса экзаменационного билета.

Компетенция: ПК-6 Способен осуществлять анализ социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также

разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Знание: Знать основы анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; знать основы разработки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

1. KPI как индивидуальный профессиональный коэффициент. Преимущества и недостатки системы KPI
2. MBO (Management by Objectives – управление по целям) – управление и оценка посредством постановки целей работы, совместно определенных и согласованных руководителем и подчиненным на конкретный период времени.
3. Ассесмент-центр (Assesment Center) – метод, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности для оценки имеющихся у работника профессионально значимых качеств.
4. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника.
5. Влияние производительности на прибыль.
6. Значение и факторы роста производительности труда.
7. Инструменты определения экономической эффективности организации: критерии, показатели, факторы, принципы, характеристика основных показателей эффективности.
8. Ключевые показатели эффективности (KPI).
9. Концепция предельной производительности труда.
10. Критерии, используемые при оценке результатов труда персонала.
11. Метод 360 градусов – оценка производится самим специалистом, его руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами
12. Метод компетенций (профиль компетенций).
13. Методы измерения производительности: векторный метод, многофакторная модель, многокритериальный метод.
14. Основные показатели производительности труда.
15. Основные принципы и этапы формирования системы KPI.
16. Оценка по системе сбалансированных показателей (BSC) – метод, критерием оценки в котором выступают сбалансированные показатели, единые для всей организации.
17. Оценка производительности труда.
18. Оценка результатов деятельности СУП на основе KPI по функциям управления персоналом.
19. Оценка эффективности кадровой политики в целом, деятельности HR-службы по набору персонала, повышению качества рабочей силы, вознаграждению персонала; инвестиционных проектов по управлению персоналом, трудового потенциала организации.
20. Оценка эффективности работы службы персонала: основные принципы, критерии и методы оценки.
21. Письменные методы аттестации – методы, содержащие подробное описание характеристик сотрудника (эссе) или его поведения в критических ситуациях (метод критических ситуаций).
22. Показатели труда – понятие и их виды.
23. Показатели эффективности деятельности.
24. Понятие эффективности и продуктивности труда.
25. Производительность труда: сущность, формы проявления, уровень.
26. Разработка ключевых показателей эффективности.
27. Резервы роста производительности труда и механизм управления их использованием.
28. Рейтинговые методы – оценка работника в соответствии с предлагаемыми шкалами порядка или наименований.
29. Система управления эффективностью – понятие и построение.

30. Сравнительные методы – руководители сравнивают деятельность своих подчиненных, не оценивая их личность.
31. Стандарты результативности, методы её оценки.
32. Управление кадровым обеспечением организации и его эффективность.
33. Управление производительностью труда.
34. Функционально-стоимостной анализ, экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по ССП, оценка инвестиционных проектов, SWOT анализ, математические методы и т.д.
35. Характеристика основных подходов к оценке эффективности.
36. Целевой и функциональный подходы.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: 30 баллов в зависимости от полноты и правильности решения задания.

Компетенция: ПК-6 Способен осуществлять анализ социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Умение: Уметь рассчитывать социальные и экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; уметь обосновывать мероприятия по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Задача № 1. Оцените социальную и экономическую эффективность системы мотивации

Задача № 2. Рассчитать эффективность различных методов набора персонала

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: 30 баллов в зависимости от полноты и правильности решения задания.

Компетенция: ПК-6 Способен осуществлять анализ социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Навык: Владеть навыками анализа социальных и экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; владеть навыками разработки и социально-экономической оценки мероприятий по совершенствованию деятельности в сфере управления персоналом

Задание № 1. Определить производительность труда

Задание № 2. Определить рост производительности труда

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление
персоналом
Профиль - Технологии управления
персоналом
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Оценка социальной и
экономической эффективности
управления персоналом

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Рассчитать эффективность различных методов набора персонала (30 баллов).
3. Определить производительность труда (30 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. Служба управления персоналом. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. пособие для вузов/ А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова.- М.: КноРус, 2010.-410 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: практикум. учеб. пособие для вузов. рек. М-вом образования РФ. Изд. 2-е, перераб. и доп./ под ред. А. Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2008.-364 с.
3. Кибанов А. Я. Ардальон Яковлевич, Захаров Д. К. Дмитрий Кириллович, Федорова И. А. Ирина Александровна Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. рек. УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб.-практ. пособие для вузов/ Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федорова И. А.- М.: Проспект, 2013.-75 с.
4. Балашова Н.В. Управление персоналом.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2018.- 79 с.
5. Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2016.- 192 с.
6. [Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>.](#)
7. [Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>](#)
8. [Управление персоналом организации. Часть 2: учеб. пособие/ под ред. Т.Г. Озерниковой. – Изд-во БГУЭП, 2015. – 458 с. <http://lib-catalog.isea.ru/>](#)

б) дополнительная литература:

1. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. учебно-практ. пособие. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента/ А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская.- М.: Проспект, 2012.-60 с.
2. Оксинайд К. Э., Розина Е. В., Кибанов А. Я. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. рек. УМО по образованию в обл. менеджмента. учебно-практ. пособие/ К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина.- М.: Проспект, 2014.- 64 с.
3. [Управление персоналом \[Электронный ресурс\]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление](#)

персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.]— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. 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>

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

– Журнал «Маркетинг в России и за рубежом», адрес доступа: <http://www.cfin.ru/press/marketing/>. доступ неограниченный

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации

– 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. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области Психологии управления, Основ теории управления, Экономике труда, Стратегического менеджмента, Экономике организации.

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 преподавателя являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателя являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- подготовка к семинарам;

- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины 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,
- MS Project Professional,

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

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- 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