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.Э.3. Рекрутинг

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)	24
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	84
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	51
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2022

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

Автор А.А. Марасанова

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
Дата актуализации рабочей программы: 28.06.2024

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплин «Рекрутинг» является повышение квалификационного уровня специалистов в области управления персоналом на основе формирования знаний и навыков по актуальным вопросам рекрутинга персонала.

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-3	Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности	З. Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У. Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н. Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Рынок труда и занятость населения"

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	24
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	84
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	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	51	6	0	21		Анализ дискуссионного вопроса. Тест 1
2	Современные методы рекрутинга.	51	6	0	21		Тест 2
3	Основные этапы рекрутинга	51	6	0	21		Кейс- стади. Практическое задание. Творческое задание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	51	6	0	21		Анализ дискуссионноговопроса
	ИТОГО		24		84		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	Понятие рекрутинга. Возникновение и развитие рекрутингового бизнеса. Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах. История и перспективы российского рынка рекрутмента. Цели и задачи рекрутинга. Субъекты рекрутинга. Роль рекрутингового бизнеса в развитии компании. Классификация по типу применяемой технологии. Классификация по уровню позиции. Внешний и внутренний рекрутинг.
2	Современные методы рекрутинга	Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях. Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduaterecruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Search. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Аутстаффинг и лизинг персонала. Аутплейсмент.
3	Основные этапы рекрутинга	Определение потребности в персонале. Кадровое планирование. Анализ внешнего и внутреннего рынка труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Анализ основных конкурентов. Прогнозирование рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Составление плана поиска потенциальных кандидатов (search map). Поиск и привлечение потенциальных кандидатов. Виды интервью. Представление кандидатов. Получение обратной связи по результатам интервью. Проверка рекомендаций. Профилактика контр-предложений. Выход кандидата на работу. Контроль прохождения испытательного срока сотрудником.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	Аутсорсинг функций управления персоналом, переход рекрутинга в самостоятельный вид бизнеса. Составление и перспективы развития рекрутингового бизнеса. Кадровые агентства на рынке труда. Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств Технология работы кадрового агентства. Профессионально-этический кодекс рекрутера.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

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.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. Теоретические основы рекрутинга персонала	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Анализ дискуссионного вопроса	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (10)
2		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест 1	За один ответ 1 балл (15)
3	2. Современные методы рекрутинга.	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест 2	за один ответ 1 балл (15)
4	3. Основные этапы рекрутинга	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска,	Кейс- стади	Полное раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.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)
			привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности		
5		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Практическое задание	Детальный анализ, комментарии, выводы (20)
6		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска,	Творческое задание	Полное раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.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)
			привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности		
7	4. Аутсорсинг рекрутинга.	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Анализ дискуссионноговопроса	Качество ответов на вопросы, предложения. (10)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 51.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 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 4 балла..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Знание: Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности

1. Аутстаффинг персонала
2. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.
3. Групповая оценка (ассессмент-центр / центр оценки и развития)

4. Индивидуальная оценка (ассессмент)
5. Объявления в печатных и электронных СМИ
6. Отбор кандидатов. Личное интервью
7. Отбор кандидатов. Телефонное интервью
8. Отбор кандидатов: анализ резюме.
9. Поиск по Интернет-ресурсам
10. Поиск по рекомендациям
11. Понятие и виды рекрутмента.
12. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов
13. Предложение о работе
14. Презентация кандидата внутреннему клиенту
15. Разновидности временного найма, технология поиска временного персонала
16. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
17. Составление карты поиска
18. Специфика отбора на основе документов.
19. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов
20. Тестирование как метод отбора персонала.
21. Техника собеседования при отборе кандидатов.
22. Технологии описания рабочего места (должности).
23. Технологии работы с кадровыми агентствами.
24. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента
25. Технология отказов кандидатам
26. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.
27. Технология рекрутинга.
28. Технология стандартного поиска.
29. Типичные ошибки рекрутеров
30. Типы и структура интервью.
31. Услуги рекрутинговых организаций.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности
Умение: Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности
Задача № 1. Задание "Анализ анкеты кандидата"
Задача № 2. Задание "Анализ объявления о вакансиях"

Задача № 3. Задание "Вопросы к телефонному интервью"
Задача № 4. Задание "Заявка на подбор кандидатов на вакансию"

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности
Навык: Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности
Задание № 1. Задание "Карта поиска для вакансии"
Задание № 2. Задание "Программа поиска и мотивационное предложение"
Задание № 3. Задание "Резюме кандидата"
Задание № 4. Задание "Содержание объявления о вакансии"

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 - Рекрутинг

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание "Анализ анкеты кандидата" (30 баллов).
3. Задание "Карта поиска для вакансии" (30 баллов).

Составитель _____ А.А. Марасанова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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

а) основная литература:

1. Кибанов А. Я. Ардальон Яковлевич, Дуракова И. Б. Ирина Борисовна Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие для вузов. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2012.-359 с.
2. Васильева А.Н. Глава 4. Кадровое планирование и маркетинг персонала.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 14 с.
3. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93045.html (дата обращения: 23.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
4. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82966.html (дата обращения: 02.06.2021).
5. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. Иванова. — 12-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 272 с. — ISBN 978-5-9614-5100-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82964.html (дата обращения: 06.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
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).
7. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2021. — 264 с. — ISBN 978-5-00172-062-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125619.html (дата обращения: 09.11.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. учебник для вузов. допущено УМО высшего образования/ Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян.- М.: Юрайт, 2014.-443 с.
2. Иванова С. Светлана Оценка компетенций методом интервью. универсальное руководство. 2-е изд./ Светлана Иванова.- М.: Альпина Паблишер, 2012.-153 с.
3. Баева О. Н. Рекрутинг временного персонала/ О. Н. Баева// Монография (однотомник), Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом, С. 11-13, сб. науч. тр., Иркутск, 2004
4. Валинуров И. Д. Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших!/ И. Д. Валинуров.- Ростов н/Д: Феникс, 2014.-127 с.
5. Белобородова Н.А. Компетентностный подход в управлении персоналом.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2022.- 86 с.// URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48415377_13026406.pdf
6. Петрова Е.А., Солодова Н.Г. Управление персоналом Практические ситуации. Деловые игры. Упражнения..- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 226 с.// URL: 36833.docx
7. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. :

Альпина Паблишер, 2016. — 129 с. — 978-5-9614-4732-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48443.html
8. Пушина Н. Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Н. Н. Пушина, Е. В. Полякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 78 с. — ISBN 978-5-4497-0817-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101086.html (дата обращения: 23.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
9. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 192 с. — 978-5-9614-5889-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62048.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
– Учебники онлайн, адрес доступа: http://uchebnik-online.com/. доступ неограниченный
– Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: http://www.grebennikon.ru/. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
– Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: http://www.chelt.ru. доступ неограниченный
– 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 управлении персоналом.

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;
• прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
• прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

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,

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,

– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий