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

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

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.45. Компетентностный подход в управлении 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)	16
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая	92
подготовку к экзаменам и зачетам (час)	92
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	51

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: 28.06.2024 Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2025

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом» является формирование у обучающихся знаний и умений, связанных с основными подходами к пониманию компетенций, с технологиями формирования модели компетенций, а также приобретение навыков использования модели компетенций при отборе, оценке, обучении и стимулировании 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
()11K-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Структура компетенции

управления персоналом, состав и содержание документо сопровождающих оперативное управление персоналом, знать методы учета персонала	Компетенция	Формируемые ЗУНы
оперативного управления персоналом и учета персонала оперативного управления персоналом, и учета персонала управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет и учет навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния	ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное	3. Знать современные технологии и методы оперативного управления персоналом, состав и содержание документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, знать методы учета персонала У. Уметь обоснованно выбирать технологии и методы оперативного управления персоналом и учета персонала, соответствующие профессио-нальным задачам, и определять состав документов для их сопровождения Н. Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление

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): "Профессиональная диагностика", "Регламентация и нормирование труда", "Организация труда персонала"

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	16

Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	92
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

№	Раздел и тема	Семе-	Поис-	Семинар	Само-	В интера-	Формы текущего
л/п	дисциплины	стр	дии	Лаборат.	стоят.	ктивной	контроля
11/11	дисциплины	СТР	ции	Практич.	раб.	форме	успеваемости
	Компетентностный						Тест "Основные
	подход как способ						понятия в
1	управления	51	3	0	12		компетентностном
1	персоналом	31	3	U	12		подходе к
	организации.						управлению
	организации.						персоналом"
	Виды и классификация						Контрольная работа
2	компетенций.	51	3	0	16		на соответствие
	·						компетенций
	Модель компетенций.						
	Технологии						Практическое
3	формирования модели	51	4	0	16		задание
	компетенций на основе		-				"Разработка модели
	требований к						компетенций"
	должностям.						П
							Практическое
	Использование компетентностного подхода при отборе и оценке персонала		2	0	16		задание "Разработка
							оценочного листа".
4		51					Практическое
							задание "Составить
	организации.						вопросы для
							интервью по компетенциям"
							Кейс-стади
							"Обучение
							персонала,
							основанное на
	Использование						компетенциях".
	компетентностного						Контрольная работа
5	подхода в развитии	51	2	0	16		"Компетентностный
	персонала						подход в
	организации.						деятельности
							компании".
							Самостоятельная
							работа
	Использование						Практическое
	компетентностного	51	2	0	16		задание
							"Мотивация,
	подхода при						"Мотивация,

№ п/п	, ,	Семе- стр		Семинар Лаборат. Практич.	стоят.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	разработке систем						основанная на
	стимулирования						компетенциях".
	персонала.						Тест
							"Компетентностный
							подход в УП''
	ИТОГО		16		92		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

No	Наименование	
Π/Π	разделов и тем	Содержание
11/11	Компетентностный	Этапы становления компетентностного подхода как способа
	подход как способ	управления персоналом организации. Вклад зарубежных и
1	управления	отечественных ученых в развитие компетентностного подхода.
	персоналом	Сущность понятий «компетенция» и «компетентность».
	организации.	Структура компетентности.
	Виды и	Целостная модель компетенций. Классификация компетенций.
2		Примеры компетенций и их описание.
	компетенции.	
		Структура общей и специальной модели компетенций.
		Принципы и этапы разработки модели компетенций (профиля
3		компетенций). Стандарты качества для модели компетенции.
		Профиль должности. Преимущества использования модели
		компетенций в системе управления персоналом.
		Определение потребности организации в процедуре отбора,
		основанной на компетенциях. Методика реализации
4		компетентностного подхода при отборе персонала
		организации. Особенности оценки персонала организации на
		основе компетентностного подхода. Ассессмент-центр.
	Использование	Определение потребности организации в обучении,
	ROMITCICHTHOCTHOLO	основанном на компетенциях. Составление программ развития
5	подхода в развитии	персонала (в том числе индивидуальных) с использованием
	персонала	модели компетенций.
	организации.	тодом компотонции.
	Использование	
	компетентностного	Особенности организации оплаты труда на основе деловых
6	подхода при	компетенций. Система стимулирования персонала
	разраоотке систем	организации, основанная на компетенциях.
	стимулирования	
	персонала.	

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.1З.п, У.1У.п, Н.1Н.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. Компетентностн ый подход как способ управления персоналом организации.	ОПК-4		Тест "Основные понятия в компетентностном подходе к управлению персоналом"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (10)
	2. Виды и классификация компетенций.	ОПК-4	У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методы оперативного управления персоналом и учета персонала	Контрольная работа на соответствие компетенций	Каждое полностью выполненное задание оценивается в 5 баллов. (10)
	3. Модель компетенций. Технологии формирования модели компетенций на основе требований к должностям.		Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформления	Практическое задание "Разработка модели компетенций"	Соответствие заданным требованиям – 5 баллов, следование основным принципам разработки модели компетенций – 3 балла, качество модели компетенций – 2 балла (10)
	4. Использование компетентностно го подхода при отборе и оценке персонала организации.	ОПК-4	У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методы оперативного управления персоналом и учета персонала, соответствующие профессио-нальным задачам, и определять состав документов для их сопровождения	Практическое задание "Разработка оценочного листа"	Соответствие заданным требованиям – 5 баллов, качество оценочного листа – 5 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1З.n, У.1У.n, Н.1Н.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)
			Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, навыками учета персонала		
5			У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методы оперативного управления персоналом и учета персонала,	Практическое задание "Составить вопросы для интервью по компетенциям"	полнота и правильность сформулированн ых вопросов оценивается в 5 баллов. Полностью выполненное задание оценивается в 5 баллов. (10)
	5. Использование компетентностно го подхода в развитии персонала организации.	ОПК-4	Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь	Кейс-стади "Обучение персонала, основанное на компетенциях"	Соответствие решения сформулированн ым в кейсе вопросам — 10 баллов, оригинальность подхода — 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) — 10 баллов. (10)
7		ОПК-4	управления персоналом, состав и	Контрольная работа "Компетентностный подход в деятельности компании"	Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла. (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1З.п, У.1У.п, Н.1Н.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)
			оперативное управление персоналом, знать методы учета персонала Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, навыками учета персонала		
8		ОПК-4	Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, навыками учета персонала	Самостоятельная работа	Каждое полностью выполненное задание оценивается в 5 баллов. (10)
9	6. Использование компетентностно го подхода при разработке систем стимулирования персонала.	ОПК-4	Н.Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, навыками учета персонала	Практическое задание "Мотивация, основанная на компетенциях"	Каждое полностью выполненное задание оценивается в 5 баллов. (10)
10		ОПК-4	3. Знать современные технологии и методы оперативного управления персоналом, состав и	Тест "Компетентностный подход в УП"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1З.п, У.1У.п, Н.1Н.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)	оценивания (по 100- балльной шкале)
			содержание		балл. (10)
			документов,		
			сопровождающих		
			оперативное		
			управление		
			персоналом, знать		
			методы учета		
			персонала		
			У.Уметь обоснованно		
			выбирать технологии		
			и методы		
			оперативного		
			управления		
			персоналом и учета		
			персонала,		
			соответствующие		
			профессио-нальным		
			задачам, и определять		
			состав документов для		
			их сопровождения	TT	100
				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: 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: ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Знание: Знать современные технологии и методы оперативного управления персоналом, состав и содержание документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, знать методы учета персонала

- 1. Вклад зарубежных и отечественных ученых в развитие компетентностного подхода
- 2. Классификация компетенций
- 3. Методика реализации компетентностного подхода при отборе персонала организации
- 4. Определение потребности организации в обучении, основанном на компетенциях

- 5. Определение потребности организации в процедуре отбора, основанной на компетенциях
- 6. Особенности организации оплаты труда на основе деловых компетенций
- 7. Особенности оценки персонала организации на основе компетентностного подхода
- 8. Преимущества использования модели компетенций в системе управления персоналом
- 9. Примеры отдельных видов компетенций и их описание
- 10. Принципы и этапы разработки модели компетенций (профиля компетенций)
- 11. Профиль должности
- 12. Система стимулирования персонала организации, основанная на компетенциях
- 13. Составление программ развития персонала (в том числе индивидуальных) с использованием модели компетенций
- 14. Стандарты качества для модели компетенции
- 15. Структура компетентности
- 16. Структура общей и специальной модели компетенций
- 17. Сущность компетентностного подхода как способа управления персоналом организации
- 18. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность»
- 19. Целостная модель компетенций
- 20. Этапы становления компетентностного подхода как способа управления персоналом организации

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 решения: текстовая, табличная. представления комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Умение: Уметь обоснованно выбирать технологии и методы оперативного управления персоналом и учета персонала, соответствующие профессио-нальным задачам, и определять состав документов для их сопровождения

Задача № 1. Определить уровень владения компетенциями

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: ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Навык: Владеть навыками использования базовых современных технологий и методов оперативного управления персоналом, иметь навыки оформле-ния документов, сопровождающих оперативное управление персоналом, навыками учета персонала Задание № 1. Составить профиль компетенций работника

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

высшего ооразования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ») Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Технологии управления персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Компетентностный подход в управлении персоналом

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Определить уровень владения компетенциями (30 баллов).
3. Составить профиль компетенций работника (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. Компетентностный подход в управлении персоналом. учебно-практ. пособие. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента/ Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова.- М.: Проспект, 2012.-66 с.
- 2. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом. допущено Советом УМО вузов России. учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп./ В. В. Лукашевич.- М.: КноРус, 2010.-240 с.
- 3. Управление персоналом организации.. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в области менеджмента. Электронный ресурс. в 2 ч./ В. Г. Былков [и др.].-Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-545 с.
- 4. 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

- 5. <u>Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассессмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. Электрон. текстовые данные. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. 239 с. 978-5-91657-793-8. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39325.html</u>
- 6. Белобородова, Н. А. Компетентностный подход в управлении персоналом / Н. А. Белобородова. Иркутск : Издательский дом БГУ, 2022. 86 с. ISBN 978-5-7253-3083-0. EDN UKQDSD.Яни П.С. Сложности квалификации неудавшегося соучастия в преступлении / П.С. Яни // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. 2016. № 4 (54). С. 55-58. URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=26683870 (20.02.2017)
- 7. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс] : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев [и др.]. Электрон. текстовые данные. М. : Альпина Паблишер, 2017. 288 с. 978-5-9614-4582-4. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68009.html

б) дополнительная литература:

- 1. Брайт О. Компетентно о компетенциях. Электронный ресурс/ О. Брайт// Региональный бизнес-журнал
- 2. Адова И. Б. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации [Электронный ресурс] / И. Б. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. − 2010. − № 336. − С.119-124. − режим доступа http://elibrary.ru/item.asp?id=15510776 (09.12.2016)
- 3. Спенсер Л. М. и Спенсер С. М. Компетенции на работе [Электронный ресурс] / Пер. с англ. / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер. М. : HIPPO, 2005. 384 с. Режим доступа : http://globalteka.ru/books/doc_details/14786-------hippo-2005-384-.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
- Глобалтека. Глобальная библиотека научных ресурсов, адрес доступа: http://globalteka.ru. доступ неограниченный
- ИВИС Универсальные базы данных, адрес доступа: http://www.dlib.eastview.ru/. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: http://elibrary.ru/. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Официальный сайт Международной организации труда, адрес доступа: http://www.ilo.ru. доступ неограниченный
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: http://www.hrm.ru. доступ неограниченный
- Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент», адрес доступа: http://www.ecsocman.edu.ru. 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 Психологии управления, Управления персоналом организации, Основ теории управления, Психологии труда, Профессиональной диагностики, Стратегического управления персоналом, Регламентации и нормирования труда, Организации труда персонала, Управления социальным развитием персонала, Организационной культуры.

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
- 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,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий