

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.О.9. Управление персоналом в сфере землеустройства и кадастрового учета

Направление подготовки: 21.04.02 Землеустройство и кадастры

Направленность (профиль): Управление недвижимостью и кадастровой деятельностью

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	1	1
Семестр	11	12
Лекции (час)	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80	94
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	11	12

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 21.04.02
Землеустройство и кадастры.

Автор Е.С. Зорина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
экономики строительства и управления недвижимостью

Заведующий кафедрой С.А. Астафьев

1. Цели изучения дисциплины

Обеспечение слушателей необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками по управлению человеческими ресурсами, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-5	Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности	З. Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности

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 (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80	94
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

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	12	2	0	8		ситуации
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	12	2	0	8		анализ источников
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	12		0	8		круглый стол
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	12		0	8		ситуация
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	12	4	0	16		дискуссия
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	12	2	0	18		сочинение - эссе
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.	12	4	0	28		доклад на тему
	ИТОГО		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	Философия и процесс HR-менеджмента.	11	2	2	8		ситуации

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации						
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	11	2	2	8		анализ источников
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	11		2	8		круглый стол
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	11		2	8		ситуация
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	11	4	2	16		дискуссия
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	11	2	2	18		сочинение - эссе
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.	11	4	2	14		доклад на тему
	ИТОГО		14	14	80		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Философия и процесс HR-менеджмента	Философия HR-менеджмента. Задачи HR-менеджмента. Управление персоналом и HR-менеджмент Теоретические положения подходов к управлению людьми в организации. Эволюция концепций управления персоналом. Этапы развития. Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	Сущность административных, экономических и социально-психологических методов УЧР Существующие подходы, тенденции, принципы к развитию УЧР
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	Модель соответствия УЧР — Мичиганская школа, Гарвардская школа Характеристики концепций УЧР — разнообразие, стратегическая природа, люди как «человеческий капитал», унитарная философия, акцент на ценности компании
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	Стратегия, разработка стратегий организации. Понятие стратегического развития ЧР. Стимулирование и управление компетенцией персонала. Ключевые элементы развития человеческих ресурсов: образование, развитие, обучение
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	Реализация стратегий управления человеческими ресурсами
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в. Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Занятие 1.. Основные функции управления человеческими ресурсами: наем и отбор персонала, развитие персонала, оценка персонала и др. Развитие науки управления персоналом в 20-м веке. Школа "научного управления", теория человеческих отношений, теория организационного развития, концепция человеческих ресурсов и соответствующие модели работников. Зарубежный опыт развития персонала. Все занятия проводятся в форме кейс-стадии. На семинарах представляется проблемная ситуация, выделенная каждым учащимся. Ситуационные задачи.
2	Занятие 2.. Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития. Выполнение домашнего задания – написание реферата на тему: «Сравнительный анализ кадровой политики и кадровой стратегии в ведущих организациях разных стран».

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Обсуждение и анализ этапов развития науки управления человеческими ресурсами. Ситуационные задачи:
3	Занятие 3.. Воздействие организационного окружения на разработку программ управления человеческими ресурсами. Корпоративная культура как основа трудового поведения работников. Определение корпоративной культуры и ее характеристики. Диагностика элементов организационных культур. Типология корпоративных культур. Ситуационные задачи:
4	Занятие 4.. Основные этапы отбора персонала. Оценка резюме (хронологическое, функциональное, целевое, альтернативное), тестовые испытания, биографическая информация, графологический анализ. Собеседование как основной этап отбора претендентов. Разработка анкет, опросников для кандидата на должность. Составление вопросов для собеседования с соискателем в соответствии с классификацией: проективное интервью, мультимодальное, ситуационное интервью и т.д. Ситуационные задачи:
5	Занятие 5-6.. Методы оценки персонала - описательный метод оценки, управление по целям (МВО), метод ожидаемого поведения, сравнительные методы, концепция BSC (система сбалансированных показателей). Организация процедуры оценки работников. Аттестация персонала. Разработка оценочных форм. Ситуационные задачи:
6	Занятие 7-8.. Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения. Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию. Ситуационные задачи:
7	Занятие 9-10.. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.

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)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	ОПК-5	З.Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У.Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н.Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности	ситуации	до 15 баллов (15)
2	2. Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	ОПК-5	З.Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У.Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н.Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности	анализ источников	до 15 баллов (15)
3	3. Методы управления	ОПК-5	З.Знать принципы разработки и	круглый стол	до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.		реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности		
4	4. Модели УчР. Характеристики концепций УчР.	ОПК-5	З. Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности	ситуация	до 10 баллов (10)
5	5. Формирование и реализация стратегий в области	ОПК-5	З. Знать принципы разработки и реализации образовательных	дискуссия	до 15 баллов (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	управления человеческими ресурсами.		программ в сфере своей профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности		
6	6. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	ОПК-5	З. Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности	сочинение - эссе	до 15 баллов (15)
7	7. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.	ОПК-5	З. Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей	доклад на тему	до 20 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)
			профессиональной деятельности У. Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности Н. Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 11.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: 10 вопросов * 4 балла.

Компетенция: ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности

Знание: Знать принципы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности

1. «Корпоративная культура» - это:
2. Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что
3. Разделение труда в системе управления персоналом
4. Ядром системы управления персоналом считают -

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

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

Компетенция: ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности

Умение: Уметь разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности

Задача № 1. Какая информация оказалась лишней.....

Задача № 2. Расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

Задача № 3. Рассчитать плановую численность

Задача № 4. Сравнительные характеристики методов подбора персонала

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

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

Компетенция: ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности

Навык: Владеть навыками разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности

Задание № 1. Как усовершенствовать этот процесс?

Задание № 2. На какие должности вы могли бы порекомендовать этих людей?

Задание № 3. Рассчитать табельный (номинальный) фонд рабочего времени.

Задание № 4. Рассчитать численность рабочих по рабочим местам.

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

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

Направление - 21.04.02 Землеустройство
и кадастры
Профиль - Управление недвижимостью и
кадастровой деятельностью
Кафедра экономики строительства и
управления недвижимостью
Дисциплина - Управление персоналом в
сфере землеустройства и кадастрового
учета

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).

2. Сравнительные характеристики методов подбора персонала (30 баллов).

3. Как усовершенствовать этот процесс? (30 баллов).

Составитель _____ Е.С. Зорина

Заведующий кафедрой _____ С.А. Астафьев

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

а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.
4. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.
5. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
6. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
7. [Беликова И.П. Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие \(краткий курс лекций\) / И.П. Беликова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 64 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371.html>](#)
8. [Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебно-методическое пособие / О.В. Максимчук \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016. — 117 с. — 978-5-98276-808-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73618.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
2. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
3. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
4. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
5. [Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий \(2-е издание\) \[Электронный ресурс\] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>](#)

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

– Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>.
доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области землеустроительных организаций.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- 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