

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.11. Социальная и экономическая эффективность системы управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Курс	2
Семестр	21
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	94
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	21
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03
Управление персоналом.

Автор Н.А. Белобородова

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

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
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

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

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"	21	4	0	25		Практическое задание "Сравнительный анализ подходов к определению понятия "эффективность"
2	Эффективность системы управления персоналом	21	4	0	23		Практическое задание "Анализ системы управления персоналом как объекта управления и предмета оценки эффективности"
3	Оценка эффективности отдельных элементов СУП	21	3	0	25		Практическое задание "Определение эффективности отдельных процедур в системе управления персоналом"
4	Комплексный анализ экономических показателей деятельности организации эффективности системы управления персоналом	21	3	0	21		Семинар-дискуссия "Комплексная оценка системы управления персоналом"
	ИТОГО		14		94		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Подходы к определению понятия	Рассмотреть подходы различных авторов к определению понятия "эффективность", сравнить отечественные и зарубежные подходы. Обсуждение, дискуссия.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
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
4	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

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.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. Подходы к определению понятия "эффективность"	ОПК-3	З.Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации У.Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Практическое задание "Сравнительный анализ подходов к определению понятия "эффективность"	1-5 баллов, если приведено 6-9 определений. 10-15 баллов, если приведено 15-20 определений, в том числе зарубежных авторов (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)
2	2. Эффективность системы управления персоналом	ОПК-3	<p>У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности</p>	Практическое задание "Анализ системы управления персоналом как объекта управления и предмета оценки эффективности"	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	ОПК-3	<p>У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности</p>	Практическое задание "Определение эффективности отдельных процедур в системе управления персоналом" 3.1	Правильность решения - 5 баллов, обоснованность полученных результатов - 5 баллов (15)
4		ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать	Практическое задание "Определение эффективности	Правильность решения - 5 баллов,

№ 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>реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности</p>	<p>отдельных процедур в системе управления персоналом"</p> <p>3.2</p>	<p>обоснованность полученных результатов - 5 баллов (15)</p>
5		ОПК-3	<p>З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>Практическое задание "Определение эффективности отдельных процедур в системе управления персоналом"</p> <p>3.3</p>	<p>Правильность решения - 5 баллов, обоснованность полученных результатов - 5 баллов (10)</p>
6	4. Комплексный анализ экономических показателей деятельности организации эффективности системы управления персоналом	ОПК-3	<p>З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии,</p>	<p>Семинар-дискуссия "Комплексная оценка системы управления персоналом"</p>	<p>Качество доклада - 5 баллов, ответы на вопросы - 5 баллов (20)</p>

№ 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)
			политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 21.

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: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Знание: Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации

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. Сравнительные методы – руководители сравнивают деятельность своих подчиненных, не оценивая их личность.
30. Стандарты результативности, методы её оценки.
31. Управление кадровым обеспечением организации и его эффективность.
32. Управление производительностью труда.
33. Функционально-стоимостной анализ, экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по ССП, оценка инвестиционных проектов, SWOT анализ, математические методы и т.д.
34. Характеристика основных подходов к оценке эффективности.
35. 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: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Умение: Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде

Задача № 1. Оценить социальную и экономическую эффективность системы мотивации

Задача № 2. Рассчитать показатели эффективности 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: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Навык: Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

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 - 38.04.03 Управление
персоналом
Профиль - Стратегическое управление
персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Социальная и
экономическая эффективность системы
управления персоналом

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Рассчитать показатели эффективности 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. [Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л.. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2022. — 99 с. — ISBN 978-5-7281-3083-3. — Текст : электронный // IPR SMART : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124686.html> \(дата обращения: 22.05.2023\)](#)
7. [Сотников Н.З. Технологии управления персоналом в организации : практикум / Сотников Н.З.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст : электронный // IPR SMART : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126992.html> \(дата обращения: 10.05.2023\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/126992>](#)
8. [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>.](#)
9. [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>](#)
10. [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. Оксина 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. Оксина, 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»](http://www.iprbookshop.ru/8597.html)
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>](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, Экономики труда, Стратегического менеджмента, Экономики 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