

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия персонала предприятия как объекта управления; – основные стратегии управления персоналом; – методы экономического и статистического анализа управления персоналом; – принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала; – показатели оценки эффективности управления персоналом; – методы оценки и определения трудового потенциала на предприятии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать состояние, показатели и тенденции развития трудовых социально-экономических процессов на предприятии; – анализировать, интерпретировать и использовать информацию для принятия эффективных решений по управлению персоналом; – выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в области управления человеческими ресурсами; – проводить анализ, планирование и управление расходами на персонал организации; – оценивать деятельность службы управления персоналом и кадровых рисков; – оценивать экономическую эффективность управления персоналом предприятия. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – важнейшими методами экономического и статистического анализа управления персоналом; – способностью проводить анализ рыночных и других экономических факторов, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия эффективных управленческих решений; – базовыми количественными и качественными методами исследования, навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности управления деятельностью персонала организации; – важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.
<p>ПК-1 Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач,</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность основных теорий мотивации, лидерства и власти; – принципы формирования команды; – сущность и методы мотивации персонала; – основы проведения аудита и контроллинга персонала предприятия; – методы оценки и определения трудового потенциала на предприятии

<p>а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; – оценивать деятельность службы управления персоналом и кадровых рисков; – оценивать экономическую эффективность управления персоналом предприятия <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; – навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности управления деятельностью персонала организации; – важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей
<p>ПК-2 Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологии управления персоналом; – основные способы разрешения конфликтных ситуаций; – процедуру формирования кадрового резерва и работу с ним; – средства воздействия на мотивацию <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять конфликтами в трудовых коллективах; – классифицировать стимулы трудового поведения; – сформировать процедуру подбора и отбора персонала применительно к конкретной организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками разрешения трудовых конфликтов; – основами управления деловой карьеры; – факторами, повышающими и понижающими мотивацию персонала; – знаниями трудового законодательства в области управления высвобождением персонала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Экономика и социология труда», «Методы принятия управленческих решений», «Управленческий учет», «Экономика организации (предприятия)», «Налоги и налогообложение», «Бизнес-планирование», «Управление человеческими ресурсами».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в

- соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
 - формирование организационной и управленческой структуры организаций;
 - организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
 - разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
 - контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
 - мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
 - участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>
		<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	2
	Занятия семинарского типа	2
	Промежуточная аттестация: экзамен	9
Самостоятельная работа (СРС)		95

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	

		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные</i>	
1	Персонал предприятия как объект управления	1						24
2	Формирование и функционирование системы управления персоналом предприятия	1						24
3	Организация и регулирование оплаты труда			1				24
4	Современные кадровые технологии и экономическая оценка состояния трудового потенциала и эффективности его использования			1				23
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	108						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1	Персонал предприятия как объект управления	Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Цели и задачи управления персоналом. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
2	Формирование и функционирование системы управления персоналом предприятия	Концепция управления персоналом. Система управления персоналом. Кадровая политика предприятия. Методы управления персоналом.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1	Организация и регулирование оплаты труда	Сущность заработной платы, ее структура и факторы, определяющие ставку заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная и нетарифная системы оплаты труда.
2	Современные кадровые технологии и экономическая оценка состояния трудового потенциала и эффективности его	Современные кадровые технологии: сущность. Показатели эффективности управления персоналом предприятия.

	использования	
--	---------------	--

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1	Персонал предприятия как объект управления	Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Цели и задачи управления персоналом. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
2	Формирование и функционирование системы управления персоналом предприятия	Концепция управления персоналом. Система управления персоналом. Кадровая политика предприятия. Методы управления персоналом.
3	Организация и регулирование оплаты труда	Сущность заработной платы, ее структура и факторы, определяющие ставку заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная и нетарифная системы оплаты труда.
4	Современные кадровые технологии и экономическая оценка состояния трудового потенциала и эффективности его использования	Современные кадровые технологии: сущность. Показатели эффективности управления персоналом предприятия.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Персонал предприятия как объект управления	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2	Формирование и функционирование системы управления	ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

	персоналом предприятия		
3	Организация и регулирование оплаты труда	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4	Современные кадровые технологии и экономическая оценка состояния трудового потенциала и эффективности его использования	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

Исходные данные

Малое предприятие «Строитель» выделилось из крупного строительного треста в период приватизации. Его возглавил один из начальников строительно-монтажного управления (СМУ), известный своей деловой хваткой, ответственностью, жесткостью в управлении подчиненными, хорошо знающий строительное дело своих поставщиков стройматериалов. Фирма развивалась достаточно быстро и заняла большую долю рынка индивидуального жилищного строительства (ИЖС), получив устойчивый имидж быстро и качественно работающей фирмы, сдающей объекты с «нулевого цикла – под ключ». В последние годы условия работы изменились. Появились многочисленные конкуренты. Многие клиенты, имеющие средства, отказываются от услуг предприятия «Строитель», особенно при проведении столярных работ и при отделке, предпочитая стиль «евро», который требует более высокой квалификации исполнителей, иного подхода к дизайну, подбору материалов. Фирма может вести относительно недорогое и качественное строительство для менее обеспеченных слоев населения, но они потеряли свою платежеспособность, нуждаются в кредитах под низкий процент, чтобы закончить строительство, даже если и имеют средства для его начала и «возведения стен».

Задание

Вопросы для обсуждения ситуации: Какой должна быть кадровая стратегия (пути достижения цели) предприятия, если основной его целью на ближайшие два года являются: восстановление потерянного рынка ИЖС в городе, его расширение? Каким будет комплекс новых управленческих задач в области кадровой политики, которая должна соответствовать общей принятой стратегией?

Задача 2.

Исходные данные

В отдел кадров предприятия обратились слесарь Ардов А. Г. и инженер - программист Сизова И. С. с просьбой принять их на работу. 11 апреля был издан приказ о зачислении обоих работников с 8 апреля с испытательным сроком после того, как они принесли трудовые книжки и справки о наличии жилья. Фактически Ардов А. Г. по просьбе мастера приступил к работе 4 апреля, а Сизова И. С. начала работать с 14 апреля в связи с домашними обстоятельствами, о которых она поставила в известность начальника вычислительного центра.

Задание

Дать правовую и экономическую оценку ситуации с ссылкой на статью «Трудового кодекса», другие нормативные и организационные акты. С какого момента трудовой договор считается заключенным? В течении какого периода работники должны рассматриваться как находящиеся на испытании? Какие нарушения трудового законодательства допущены администрацией?

Типовые проблемные задачи

Задача 1.

Исходные данные

Сотрудник химической компании, отработавший на вредном производстве более 3 лет, узнал, что ему полагается доплата за вредные условия труда. Он не знает какова сумма доплаты и где оговорено о ней.

Задание

1. Как должна выплачиваться заработная плата сотрудникам, работающим на вредном производстве?
2. Сможет ли сотрудник самостоятельно рассчитать сумму заработной платы с учетом доплаты?

Задача 2.

Исходные данные

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Генеральный директор Международного центра по обучению управлению, Петров А.В., обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им Центр перерос, по мнению Александра, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, прежде всего, системе оценки персонала. За три года своего существования Центр превратился из объединения троих бывших коллег консультационной компании в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В Центре работают 15 штатных инструкторов, 5 технических сотрудников. Александр также периодически приглашает специалистов со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр специализируется в области обучения руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие программы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70 % объема работ Центра. По мнению Александра, начальный период «компаний-семьи», когда каждый старался изо всех сил, завершился и Центр нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Задание

Какие цели в области управления персоналом стоят перед Центром? 2. Какую систему оценки Вы бы предложили Петрову А.В.?

Типовые тесты

1. Какие существуют типы активной кадровой политики:

- А) рациональная и иррациональная
- Б) рациональная и авантюристическая

В) прагматичная и инновационная

2. Обязано ли предприятие представлять сведения о среднесписочной численности персонала в налоговые органы:

А) да

Б) нет

3. Основные группы методов управления персоналом в организации - это:

А) административные, экономические, социально-психологические

Б) экономические, статистические

В) социально-психологические

4. Прямым характером воздействия отличаются методы управления персоналом:

А) административные

Б) экономические

В) социально-психологические

5. Трудовой потенциал - это:

А) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике

Б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости

В) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат

6. Добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям, можно с помощью:

А) перевода части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю

Б) прекращения приема на работу

В) заключения краткосрочных контрактов

7. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом:

А) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

Б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

В) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

Г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

8. Адаптация - это:

А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях

В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

9. Обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию может:

А) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться

Б) использование испытательного срока для новичка

В) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы

Г) все ответы верны

10. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы - это:

А) самопроявившиеся кандидаты

Б) безработные

В) неквалифицированные работники

11. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- А) психологические тесты
 - Б) проверка знаний
 - В) проверка профессиональных навыков
 - Г) графические тесты
12. К методам формирования системы управления персоналом относятся:
- А) метод аналогий и метод структуризации целей
 - Б) метод структуризации целей и морфологический анализ
 - В) метод аналогий, метод структуризации целей и морфологический анализ
13. Отношение числа принятых на работу к средней численности персонала за определенный период – это:
- А) коэффициент текучести
 - Б) коэффициент оборота по приему
 - В) общий коэффициент движения персонала
14. Основу бестарифной системе оплаты труда составляют:
- А) фонд оплаты труда
 - Б) КТУ (коэффициент трудового участия)
 - В) должностной оклад
 - Г) компенсационные выплаты
15. К мерам косвенного регулирования доходов и оплаты труда относятся:
- А) контроль над инфляцией
 - Б) контроль над валютным курсом
 - В) установление МРОТ
 - Г) эмиссия денег
 - Д) все ответы верны

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

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

6.1 Основная учебная литература

1. Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом [Электронный ресурс]: практическое пособие / Д.И. Глик. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — 978-5-4486-0472-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79699.html>

2. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.Г. Моисеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

3. Пугачев В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Пугачев. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 233 с. — 978-5-4487-0221-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74954.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554.html>

2. Короткий С.В. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.В. Короткий. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 230 с. — 978-5-4487-0135-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>

3. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — 978-5-7410-1357-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>.

4. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>.

.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>.

6.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент - <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал - <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному

запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016

2. Семейство ОС Microsoft Windows

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)

6. Антивирусная система NOD 32

7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

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

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

2. наушники;

3. вебкамеры;

4. колонки;

5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными

в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально- технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.