

Рабочая программа дисциплины

**Регламентация и нормирование труда**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

**1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

<b>Группа компетенций</b>	<b>Категория компетенций</b>	<b>Код</b>
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Профессиональные		ПК-4

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

<b>Код компетенции</b>	<b>Формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1 использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.2 применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала

**3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине**

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами

(знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения	определять задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Код компетенции	ПК-4		
	основы научной организации и нормирования труда	применять на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики	- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Регламентация и нормирование труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», «Организация кадровой службы».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

#### 5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Очная

<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы		4/144
<b>Контактная работа:</b>		
Занятия лекционного типа		18
Занятия семинарского типа		36
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой		0,15
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>		89,85

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

### 6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

#### 6.1.1.Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная 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 занятия</i>	
1.	Сущность, содержание и особенности НОТ	2		2				10
2.	Основные элементы организации труда на предприятии	2		4				10
3.	Условия труда, режимы труда и отдыха	2		4				10
4.	Научные основы нормирования труда	2		2				10
5.	Трудовой процесс и методы его изучения	2		4				10
6.	Методические основы нормирования труда	2		4				10
7.	Проектирование и управление НОТ на	2		6				10

	предприятия						
8.	Регулирование труда работников в рыночных условиях	2		6			10
9.	Мотивация и стимулирование труда	2		4			9,85
	<b>Итого</b>	18		36			89,85
<b>Промежуточная аттестация</b>		0,15					

## 6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Сущность, содержание и особенности НОТ	Методологические основы и задачи учебной дисциплины и её взаимосвязи с другими учебными курсами. Роль дисциплины в подготовке будущих менеджеров. Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России. Задачи, функции и принципы НОТ. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда. Факторы и резервы роста производительности.
2.	Основные элементы организации труда на предприятии	Понятие «организация труда», её основные элементы. Разделение труда, его формы. Границы разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Кооперация труда и её формы. Направления совершенствования разделения и кооперации труда. Организация и обслуживание рабочего места. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация.
3.	Условия труда, режимы труда и отдыха	Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени
4.	Научные основы нормирования труда	Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. Виды норм и нормативов труда, их классификация. Состав нормы труда. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.
5.	Трудовой процесс и методы его изучения	Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.
6.	Методические основы нормирования труда	Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду,

		используемые на предприятии. Микроэлементное нормирование труда. Условия достижения равной напряженности норм.
7.	Проектирование и управление НОТ на предприятии	Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.
8	Регулирование труда работников в рыночных условиях	Сущность заработной платы, её структура и формирование. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.
9	Мотивация и стимулирование труда	Мотив и стимул. Структура мотивов трудового поведения. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

#### 6.2.2.Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность, содержание и особенности НОТ	Методологические основы и задачи НОТ. Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России. Задачи, функции и принципы НОТ. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда. Факторы и резервы роста производительности.
2.	Основные элементы организации труда на предприятии	Понятие «организация труда», её основные элементы. Разделение труда, его формы. Границы разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Кооперация труда и её формы. Направления совершенствования разделения и кооперации труда. Организация и обслуживание рабочего места. Приёмы и методы труда, их изучение и

		рационализация.
3.	Условия труда, режимы труда и отдыха	Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени
4.	Научные основы нормирования труда	Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. В иды норм и нормативов труда, их классификация. Состав нормы труда. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.
5.	Трудовой процесс и методы его изучения	Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.
6.	Методические основы нормирования труда	Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии. Микроэлементное нормирование труда. Условия достижения равной напряженности норм.
7.	Проектирование и управление НОТ на предприятии	Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.
8	Регулирование труда работников в рыночных условиях	Сущность заработной платы, её структура и формирование. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.

9	Мотивация и стимулирование труда	<p>Мотив и стимул.</p> <p>Структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Сущность стимулирования труда и его функции.</p> <p>Виды стимулов трудовой деятельности.</p> <p>Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.</p> <p>Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.</p>
---	----------------------------------	---

### 6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сущность, содержание и особенности НОТ	<p>История становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом.</p> <p>История становления и развития научной организации труда (НОТ) в России.</p> <p>Задачи, функции и принципы НОТ.</p> <p>Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда.</p> <p>Факторы и резервы роста производительности.</p>
2.	Основные элементы организации труда на предприятии	<p>Понятие «организация труда», её основные элементы.</p> <p>Разделение труда, его формы.</p> <p>Границы разделения труда.</p> <p>Критерии эффективности разделения труда.</p> <p>Кооперация труда и её формы.</p> <p>Направления совершенствования разделения и кооперации труда.</p> <p>Организация и обслуживание рабочего места.</p> <p>Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация.</p>
3.	Условия труда, режимы труда и отдыха	<p>Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени</p>
4.	Научные основы нормирования труда	<p>Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда.</p> <p>Виды норм и нормативов труда, их классификация.</p> <p>Состав нормы труда.</p> <p>Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.</p>
5.	Трудовой процесс и методы его изучения	<p>Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы.</p> <p>Структура затрат рабочего времени.</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени.</p>
	Методические основы нормирования труда	<p>Сущность и методы научного обоснования норм труда.</p>



6.		<p>Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.</p> <p>Микроэлементное нормирование труда.</p> <p>Условия достижения равной напряженности норм.</p>
7.	<p>Проектирование и управление НОТ на предприятии</p>	<p>Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.</p> <p>Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.</p> <p>Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.</p> <p>Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.</p> <p>Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.</p>
8	<p>Регулирование труда работников в рыночных условиях</p>	<p>Сущность заработной платы, её структура и формирование.</p> <p>Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре.</p> <p>Влияние оплаты на эффективность производства.</p> <p>Формы и системы оплаты труда, их характеристика.</p> <p>Особенности оплаты труда различных категорий персонала.</p> <p>Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.</p> <p>Тарифная система и бестарифный подход.</p>
9	<p>Мотивация и стимулирование труда</p>	<p>Мотив и стимул.</p> <p>Структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Сущность стимулирования труда и его функции.</p> <p>Виды стимулов трудовой деятельности.</p> <p>Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.</p> <p>Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.</p>

### **7. 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.

#### 7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по

дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1	Сущность, содержание и особенности НОТ	Опрос, доклад
2	Основные элементы организации труда на предприятии	Опрос, доклад
3	Условия труда, режимы труда и отдыха	Опрос, доклад
4	Научные основы нормирования труда	Тестирование, опрос, доклад
5	Трудовой процесс и методы его изучения	Опрос, доклад, реферат
6	Методические основы нормирования труда	Опрос, доклад
7	Проектирование и управление НОТ на предприятии	Опрос, доклад
8	Регулирование труда работников в рыночных условиях	Опрос, доклад
9	Мотивация и стимулирование труда	Тестирование, опрос, доклад, реферат

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

### Типовые вопросы

1. Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России.
2. Задачи, функции и принципы НОТ.
3. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда.
4. Факторы и резервы роста производительности.
5. Понятие «организация труда», её основные элементы.
6. Разделение труда, его формы.
7. Границы разделения труда.
8. Критерии эффективности разделения труда.
9. Кооперация труда и её формы.
10. Направления совершенствования разделения и кооперации труда.
11. Организация и обслуживание рабочего места.
12. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация.
13. Классификация факторов, определяющих условия труда.
14. Трудовой кодекс об условиях труда.
15. Виды режимов труда и отдыха.
16. Трудовой кодекс о рабочем времени
17. Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда.
18. Виды норм и нормативов труда, их классификация.
19. Состав нормы труда.
20. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.
21. Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы.
22. Структура затрат рабочего времени.
23. Методы изучения затрат рабочего времени

### **Задание для практической подготовки**

1. Письменный тест на определения, изученные на лекционных занятиях
2. Заслушивание докладов
3. Разбор домашнего задания
4. Решение задач (разбор кейсов)

### **Темы докладов**

1. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
2. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
3. Микроэлементное нормирование труда.
4. Условия достижения равной напряженности норм.
1. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.
2. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.
3. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
4. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.
5. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.
6. Сущность заработной платы, её структура и формирование.
7. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре.
8. Влияние оплаты на эффективность производства.
9. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
10. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
11. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.
12. Тарифная система и бестарифный подход.
13. Мотив и стимул.
14. Структура мотивов трудового поведения.
15. Сущность стимулирования труда и его функции.
16. Виды стимулов трудовой деятельности.
17. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
18. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

### **Типовые проблемно-аналитические задания**

#### **Задача 1**

Бригада из 12 человек выполнила норму по производству кальцинированной соды, выработав за месяц 1,5 тыс. т. Определить выработку одного работающего.

#### **Задача 2**

В цехе по производству хозяйственного мыла выпускаются три вида сравнительно однородной продукции: мыло первого сорта, второго сорта, третьего сорта. Определить изменение производительности труда, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициент перевода рассчитать по соотношению процента жирности. За эталон принять мыло второго сорта. Численность работников цеха по производству мыла в базовом периоде 150 человек, численность в отчетном периоде – 162 человека.

Таблица 1.1

Наименование продукции	Процент жирности	Коэф-фициент перевода	Объем производства			
			базисный период		отчетный период	
			тыс. т	условных тыс. т	тыс. т	условных тыс. т
Мыло третьего сорта	45		1000		850	
Мыло второго сорта	60	1	2000		2200	
Мыло первого сорта	72		800		1200	

### МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

В данном случае физические объемы сравнительно однородной продукции приравниваются к сопоставимым величинам. Выбирается условная единица какого-то вида продукции, затем к ней с помощью переводных коэффициентов приравниваются прочие виды сравнительно однородной продукции. Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит путем умножения физического объема на соответствующий коэффициент.

#### Типовые тесты

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:  
организацией производства  
технологией деятельности  
организацией труда  
условиями труда  
штатным расписанием
2. Элементами организации труда являются:  
разделение и кооперация труда  
использование наиболее рациональных материалов  
управление производством  
организация рабочих мест  
организация обслуживания рабочих мест
3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:  
низкой работоспособности  
вработываемости (адаптации)  
устойчивой высокой работоспособности  
средней работоспособности утомления
4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:  
кооперацию труда  
дисциплину труда  
организацию труда
5. Основателем науки об организации труда является:  
В.И. Ленин  
А.К. Гастев  
Ф. У. Тейлор

6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:  
А.К. Гастева  
В.И. Ленина  
В.В. Куйбышева

7. Научная организация труда призвана решать задачи:  
экономические  
управленческие  
хозяйственные  
социальные  
психофизиологические

8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:  
планирования  
управления  
производства  
хозяйствования

9. Виды разделения труда:  
общее  
частное  
механизированный и ручной труд  
автоматизированный труд

10. Формы единичного разделения труда:  
разделение труда в организации  
разделение труда в подразделениях  
разделение труда на заготовке сена  
разделение труда на выпасе скота

11. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:  
сдельщиков и повременщиков  
обслуживающих и ремонтных  
основных и вспомогательных  
прямых и косвенных

12. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:  
по отраслям  
по уровню механизации  
по уровню профессиональной подготовки

13. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:  
разрядам  
классности, мастерству  
возрасту  
стажу работы

14. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:  
падает  
растет  
сначала падает, потом растет  
сначала растет, потом падает

15. Организация рабочего места предполагает:  
установление должностных обязанностей работника  
установление рациональных приемов труда  
его оснащение  
его планировку

16. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:  
стоя прямо  
стоя с наклоном  
сидя  
переменное

17. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:  
тележки  
комбайны  
шкафы  
погрузчики

18. Аттестация рабочего места не включает оценку:  
его технического уровня  
его организационного уровня  
его квалификационного уровня  
условий труда и техники безопасности на рабочем месте

19. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:  
производственная бригада  
рабочие группы  
операторы машинного доения  
комплектование агрегата

20. В структуру затрат рабочего времени не включается:  
время регламентированных перерывов  
оперативное время  
подготовительно-заключительное время  
время обслуживания рабочего места  
время активного отдыха

21. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:  
находиться на территории предприятия  
находиться на обеденном перерыве  
исполнять трудовые обязанности  
быть на своем рабочем месте

22. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:  
особенностями производства  
условиями труда  
метеорологическими условиями  
природными факторами

23. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

- санитарно-гигиенические факторы
- эстетические факторы
- климатические факторы
- демографические факторы

24. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

- в понедельник
- в пятницу
- в среду
- во вторник
- в четверг

25. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

- эстетические
- психофизиологические
- социально-психологические
- организационно-технические

26. Основные функции заработной платы:

- воспроизводительная
- стимулирующая
- простота, логичность, доступность
- периодичность выплаты
- учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

27. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .

- работы предприятия
- труда и отдыха
- занятости
- рабочего дня
- рабочего времени

28. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:

- повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда
- равная оплата за равный труд
- ресурсно-распределительный
- формирование платежеспособного спроса населения
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

29. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- организацией труда
- планированием производства
- разделением труда
- нормированием труда

30. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

- нормой затрат капитала

рентабельностью труда  
нормой труда  
ресурсами труда

### 7.3. 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, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

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 теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

#### 2) Творческие задания

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе,



наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если не выполнены никакие требования

### **3) 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 «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

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

### **4) Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям.

Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

### **5) Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

### **6) Исследовательский проект**

*Исследовательский проект* – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной

проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **7) Информационный проект (презентация)**

*Информационный проект* – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

## **8) Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

–лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не

обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **9) 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

## **10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)**

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и

выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### *8.1 Основная литература:*

1. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Бевзюк Е.А., Попов С.В.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102279.html> .

2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Королева Л.А.. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

4. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

5. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Накарякова В.И.. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

### *8.2. Дополнительная учебная литература:*

1. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Борисова А.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>

2. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / М. О. Горчак. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93200.html>

3. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / Елкин С.Е. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>

4. Кутлыева, Г. М. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Г. М. Кутлыева, Т. В. Богачёва. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-209-08051-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91034.html>

5. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR

BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html>

6. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

7. Управление персоналом в органах местного самоуправления: методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / . — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — ISBN 978-5-7264-1487-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>

### *8.3.Перечень периодических изданий:*

1. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
3. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

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

- [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) - электронно-библиотечная система
- [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) – бесплатная электронная Интернет-библиотека.

### **10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

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

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. 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:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- 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.

### ***11. 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.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

### **13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины**

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

#### **13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:**

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

#### **13.2. 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.

### **13.3. 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. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

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.