

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ С. Н. Перов

04 мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

БЕНЧМАРКИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

| | |
|-------------------------|--|
| Направление подготовки: | 38.04.03 Управление персоналом |
| Профиль подготовки: | Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации |
| Квалификация: | магистр |
| Форма обучения: | заочная |
| Год начала подготовки: | 2022 |

Рабочая программа составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 958;
- основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», утверждённой 27 апреля 2022 года;
- рабочим учебным планом по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», одобренным Учёным советом Университета 27 апреля 2022 года, протокол № 03/22.

Разработчик программы: Карпова Т. П., кандидат социологических наук, доцент

Рабочая программа согласована с руководителем образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом. Рабочая программа согласована с руководителем Управления лицензирования и аккредитации образовательных программ Университета.

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента 17 марта 2022 года, протокол № 8.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Бенчмаркинг в управлении персоналом» – сформировать у магистрантов профессиональные компетенции для успешного решения исследовательских задач в области анализа и использования лучших практик управления организацией, управления персоналом. Это позволит обучающимся в магистратуре в перспективе использовать современные теории и практики передовых организаций в сфере подбора и отбора конкурентоспособного персонала, проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки техник подбора и отбора конкурентоспособного персонала.

Задачи дисциплины:

- сформировать у магистрантов представление о методах и технологиях использования лучших практик управления персоналом;
- раскрыть содержание и роль бенчмаркетинга как инструмента повышения конкурентоспособности персонала;
- сформировать навыки обобщения и анализа результатов исследования актуальных проблем управления персоналом,
- изучить способы использования лучшего опыта и результатов, полученных отечественными и зарубежными фирмами.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану: Б1.В.ДВ.02.02

Курс и семестр освоения дисциплины:

| Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
|-------------|--------------------|---------------|
| – | – | 2 курс |

1.3. Межпредметные связи дисциплины

Знания, умения и навыки, полученные в результате освоения дисциплины «Лингвистика текста и дискурса», закладывают основу для эффективной работы обучающихся в магистратуре над освоением дисциплин «Эргономика и охрана труда персонала», «Политика адаптации персонала», в период научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы), в период подготовки к защите выпускной квалификационной работы.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

| Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции | Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам |
|--|---|---|
| ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитала, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации | ПКМ-1.И-1. Способен применять на практике теории принятия управленческих решений и методы экспертных оценок в сфере управления персоналом | ПКМ-1.И-1.3-1. Знает основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности |
| | | ПКМ-1.И-1.У-1. Умеет использовать методы экспертных оценок |
| | | ПКМ-1.И-1.В-1. Владеет навыками принятия решений в условиях риска и неопределенности |
| | ПМК-1.И-2. Знает основы научной теории, а также модели, алгоритмы, инструменты и методы, которые могут быть использованы для моделирования и исследования объектов профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала | ПКМ-1.И-2.3-1. Знает основные современные технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала |
| | | ПКМ-1.И-2.У-1. Использует инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности |
| | | ПКМ-1.И-2.В-1. Владеет навыками выбора необходимого исследования объектов профессиональной деятельности |
| | ПКМ-1.И-3. Способен к организации и проведению фундаментальных и/или прикладных исследований в сфере управления персоналом | ПМК-1.И-3.3-1. Знает современные научные подходы проведения фундаментальных и/или прикладных исследований |
| | | ПМК-1.И-3.У-1. Разрабатывает программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом |
| | | ПМК-1.И-3.У-2. Проводит фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом |
| | | ПМК-1.И-3.У-3. Анализирует результаты проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом |

| | | |
|--|---|--|
| | | ПКМ-1.И-3.В-1. Владеет навыками проведения фундаментальных и/или прикладных исследований в соответствии с оперативными и стратегическими целями организации |
| | ПКМ-1.И-4. Способен конструировать и реализовывать технологии в сфере управления персоналом | ПМК-1.И-4.3-1. Знает современные технологии в сфере управления персоналом |
| | | ПМК-1.И-4.У-1. Применяет современные технологии в сфере управления персоналом |
| | | ПКМ-1.И-4.В-1. Владеет навыками организации процесса управления персоналом |
| | ПКМ-1.И-5. Способен к организации комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха | ПКМ-1.И-5.3-1. Знает основные требования к организации труда персонала |
| | | ПКМ-1.И-5.У-1. Умеет проводить анализ первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации |
| | | ПКМ-1.И-5.В-1 Владеет навыками определения экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда и отдыха |
| | ПКМ-1.И-6. Способен к организации оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | ПКМ-1.И-6.3-1. Знает современные технологии оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом |
| | | ПКМ-1.И-6.У-1. Умеет собирать, анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях потенциала организации |
| | | ПКМ-1.И-6.У-2. Умеет определять показатели оценки человеческого капитала, кадрового потенциала |
| | | ПКМ-1.И-6.В-1 Владеет навыками проведения оценки человеческого капитала, кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом |

| | | |
|--|---|---|
| | ПКМ-1.И-7. Способен осуществлять сбор необходимой информации при разработке кадровой политики | ПКМ-1.И-7.3-1. Знает современные технологии сбора необходимой информации |
| | | ПКМ-1.И-7.У-1. Умеет использовать современные информационные технологии при разработке мероприятий по кадровой политике |
| | | ПКМ-1.И-7.У-2. Умеет определять перспективные направления кадровой политики |
| | | ПКМ-1.И-3.В-1 Владеет навыками разработки проекта кадровой политики организации |

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объём дисциплины, в т. ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов*

| Распределение по семестрам | Контактная работа | в т.ч.: | | | СР | Контроль | Итоговый объём, часов/з. е. |
|----------------------------|-------------------|---------|---|----|----|----------|-----------------------------|
| | | Л | П | ЛР | | | |
| 2 семестр | 10 | 4 | 6 | – | 94 | зачёт | 108 |
| | | | | | | | |
| Итого: | 10 | 4 | 6 | – | 94 | 4 | 108/3 |

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.2. Объём дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий*

| Наименование тематического раздела дисциплины | Количество часов | | | |
|---|------------------|---|----|----|
| | Л | П | ЛР | СР |
| Введение в Бенчмаркинг в управлении персоналом | 1 | 1 | | 19 |
| Организация бенчмаркинга | 1 | 1 | | 25 |
| Бенчмаркинг, как функция маркетинговых исследований | 1 | 2 | | 25 |
| Бенчмаркинг-контроль | 1 | 2 | | 25 |
| Всего: | 4 | 6 | | 94 |

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.3. Содержание тематических разделов дисциплины

Раздел 1. Введение в Бенчмаркинг в управлении персоналом

Основные понятия бенчмаркинга. История бенчмаркинга. Основы, основные задачи бенчмаркинга. Процесс эволюции и основы философии бенчмаркинга. Методология функционального бенчмаркинга. Этапы бенчмаркинга. Виды бенчмаркинга. Конкурентный бенчмаркинг. Совместный бенчмаркинг. Внутренний бенчмаркинг. Конкурентный бенчмаркинг. Функциональный бенчмаркинг (в рамках одной отрасли).
Общий бенчмаркинг (любая отрасль). Процесс бенчмаркинга.

Раздел 2. Организация бенчмаркинга

Партнеры по бенчмаркингу. Методы сбора и анализа информации необходимой информации по оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации,

необходимой для улучшения собственной политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Принципы и технология сбора необходимой информации по оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации. Современная теория и практика передовых организаций в сфере подбора и отбора конкурентоспособного персонала.

Проведение бенчмаркинга и другие процедуры для оценки техник подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Бенчмаркинг кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации. Бенчмаркинг, как метод стратегического управления.

Раздел 3. Бенчмаркинг, как функция маркетинговых исследований

Социальные медиа и бенчмаркинг. Уровни HR-бенчмаркинга. Стратегии удлинения жизненного цикла конкурентоспособности человеческих ресурсов. Преимущества бенчмаркинга. Технологии бенчмаркинга по функции подбора персонала (HR- бенчмаркинг). Hr-бенчмаркинг как инструмент развития компании. HR-бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности деятельности HR-службы.

Раздел 4. Бенчмаркинг-контроль

Сущность управленческого контроля. Практическое применение бенчмаркинга. Бенчмаркинг в России. Методика проведения бенчмаркинга. Бенчмаркинг-программа предприятия.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебная литература, в том числе:

4.1.1. Основная

1. Чернопьятов, А. М. Бенчмаркинг : учебное пособие : [16+] / А. М. Чернопьятов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 154 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496622> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2760-0. – DOI 10.23681/496622. – Текст : электронный.
2. Чернопьятов, А. М. Маркетинг : учебник : [16+] / А. М. Чернопьятов. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 439 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564259> – Библиогр.: с. 411-414. – ISBN 978-5-4499-0100-2. – DOI 10.23681/564259. – Текст : электронный.
3. Печеркина, И. Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / И. Ф. Печеркина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 282 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571475> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01515-1. – Текст : электронный.
4. Наумова, Л. М. Инструментарий бенчмаркинга в технологии конкурентного позиционирования производственной организации / Л. М. Наумова, И. А. Сбоева ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 176 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461606> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1808-8. – Текст : электронный.
5. Цахаев, Р. К. Маркетинг : учебник / Р. К. Цахаев, Т. В. Муртузалиева. – 5-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 550 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573172> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03478-7. – Текст : электронный.

4.1.2. Дополнительная

1. Андреев, К. В. Бенчмаркинговое исследование / К. В. Андреев. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 119 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86496> – Текст : электронный.
2. Методологический инструментарий современного социального управления : учебное пособие : [16+] / Е. И. Комаров, И. П. Лотова, О. Г. Прохорова и др. ; под ред. Е. И. Комарова. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 315 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573168> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03558-6. – Текст : электронный.
3. Понуждаев, Э. А. Управление организационными изменениями (курс лекций, практикум, консультационный курс, тесты) : учебное пособие : [16+] / Э. А. Понуждаев, В. П. Медведев, М. Э. Понуждаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 458 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=595819> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1455-2. – DOI 10.23681/595819. – Текст : электронный.

4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Наименование ресурса | Адрес | Тип доступа |
|---|---|--|
| Электронно-библиотечные системы | | |
| ЭБС «Университетская библиотека онлайн» | http://biblioclub.ru/ | Индивидуальный неограниченный доступ после регистрации |
| КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека | https://cyberleninka.ru/ | Открытый ресурс |
| Электронная библиотека РФФИ | https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library | Открытый ресурс |
| Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина | https://www.prilib.ru/ | Открытый ресурс |
| Профессиональные базы данных и информационные справочные системы | | |
| eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал | https://www.elibrary.ru/defaultx.asp | Открытый ресурс |
| Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» | http://window.edu.ru/ | Открытый ресурс |
| Университетская информационная система «Россия» | https://uisrussia.msu.ru/ | Открытый ресурс |

4.3. Сетевые ресурсы

| Наименование ресурса | Адрес |
|---|---|
| Khan Academy, бесплатный образовательный ресурс | https://ru.khanacademy.org/ |
| edX, бесплатный образовательный ресурс | https://www.edx.org/ |
| MIT OpenCourseWare, бесплатный образовательный ресурс | https://ocw.mit.edu/index.htm |
| База знаний законодательства Самарской области | http://kbsamgd.ru/about.jsp |
| Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам | http://www.aup.ru/articles/personal/ |
| Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" | http://www.srso.ru/ |
| Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) | https://www.rostrud.ru/ |

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Используемые образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

| Наименование технологии | Содержание технологии | Адаптированные методы реализации |
|----------------------------------|---|---|
| Проблемное обучение | Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся. | Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учётом индивидуального, социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Концентрированное обучение | Погружение обучающихся в определённую предметную область, возможность чего заложена в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определённой предметной области без увеличения трудоёмкости соответствующих дисциплин. | Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Развивающее обучение | Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учётом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни. | Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учётом зоны ближайшего развития. |
| Активное, интерактивное обучение | Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности. | Методы социально-активного обучения с учётом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |

| Наименование технологии | Содержание технологии | Адаптированные методы реализации |
|-------------------------|---|--|
| Рефлексивное обучение | Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию. | Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. |

5.2. Дистанционные образовательные технологии

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

| Наименование тематического раздела | Вид ДОТ и содержание работы |
|---|--|
| Лекции, практические занятия и лабораторные работы | |
| Введение в Бенчмаркинг в управлении персоналом | ДОТ 1 Zoom ДОТ 4 Moodle: письменное контрольное задание ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Организация бенчмаркинга | ДОТ 1 Zoom ДОТ 4 Moodle: письменное контрольное задание ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Бенчмаркинг, как функция маркетинговых исследований | ДОТ 1 Zoom ДОТ 4 Moodle: письменное контрольное задание ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Бенчмаркинг-контроль | ДОТ 1 Zoom ДОТ 4 Moodle: письменное контрольное задание ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Самостоятельная работа | |
| Введение в Бенчмаркинг в управлении персоналом | ДОТ 1 Zoom ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка |
| Организация бенчмаркинга | ДОТ 1 Zoom ДОТ 8 работа с электронными обращениями |

| Наименование тематического раздела | Вид ДОТ и содержание работы |
|---|---|
| | обучающихся: рассылка заданий, проверка |
| Бенчмаркинг, как функция маркетинговых исследований | ДОТ 1 Zoom ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка |
| Бенчмаркинг-контроль | ДОТ 1 Zoom ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка |
| Промежуточная аттестация | |
| Зачёт | ДОТ 4 Moodle: письменное контрольное задание ДОТ 6 ИСУ ВУЗ: фиксация оценки в зачётной ведомости |

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценивание уровня учебных достижений, обучающихся, по дисциплине осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

6.1. Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

| Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции | Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам | Вид аттестации и оценочных средств | Показатели оценивания |
|--|---|---|---|---|
| ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принци- | ПКМ-1.И-1. Способен применять на практике теории принятия управленческих решений и методы экспертных оценок в сфере управления персоналом | ПКМ-1.И-1.3-1. Знает основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-1.У-1. Умеет использовать методы экспертных оценок | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-1.В-1. Владеет навыками принятия решений в условиях риска и неопределенности | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| пы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации | | | | корректно. |
| | ПМК-1.И-2. Знает основы научной теории, а также модели, алгоритмы, инструменты и методы, которые могут быть использованы для моделирования и исследования объектов профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала | ПМК-1.И-2.3-1.Знает основные современные технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-2.У-1. Использует инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-2.В-1.Владеет навыками выбора необходимого исследования объектов профессиональной деятельности | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно. |
| | ПМК-1.И-3. Способен к организации и проведению фундаментальных и/или прикладных исследований в сфере управления персоналом | ПМК-1.И-3.3-1.Знает современные научные подходы проведения фундаментальных и/или прикладных исследований | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-3.У-1. Разрабатывает программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере | Текущий контроль: доклад, круглый стол. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | | управления персоналом | Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-3.У-2.Проводит фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-3.У-3.Анализирует результаты проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-3.В-1.Владеет навыками проведения фундаментальных и/или прикладных исследований в соответствии с оперативными и стратегическими целями организации | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно. |
| | ПКМ-1.И-4. Способен конструировать и реализовывать технологии в сфере управления персоналом | ПМК-1.И-4.3-1. Знает современные технологии в сфере управления персоналом | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПМК-1.И-4.У-1.Применяет современные | Текущий контроль: | Подготовка |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | менные технологии в сфере управления персоналом | доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-4.В-1. Владеет навыками организации процесса управления персоналом | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно. |
| | ПКМ-1.И-5. Способен к организации комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха | ПКМ-1.И-5.3-1.Знает основные требования к организации труда персонала | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-5.У-1. Умеет проводить анализ первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-5.В-1 Владеет навыками определения экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | | и отдыха | | корректно. |
| | ПКМ-1.И-6. Способен к организации оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | ПКМ-1.И-6.3-1.Знает современные технологии оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-6.У-1. Умеет собирать, анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях потенциала организации | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-6.У-2. Умеет определять показатели оценки человеческого капитала, кадрового потенциала | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-6.В-1 Владеет навыками проведения оценки человеческого капитала, кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно. |
| | ПКМ-1.И-7. Способен осуществлять сбор необходимой информации при разработке | ПКМ-1.И-7.3-1.Знает современные технологии сбора необходимой информации | Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. | Корректное выполнение промежуточного теста. |

| | | | | |
|--|-------------------|---|---|---|
| | кадровой политики | | Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Блок 1 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-7.У-1. Умеет использовать современные информационные технологии при разработке мероприятий по кадровой политике | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-7.У-2. Умеет определять перспективные направления кадровой политики | Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно. |
| | | ПКМ-1.И-3.В-1 Владеет навыками разработки проекта кадровой политики организации | Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание. | Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно. |

6.2. Типовое контрольное задание для промежуточной аттестации

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (ПКМ-1.И-1.3-1. ПКМ-1.И-2.3-1.ПКМ-1.И-3.3-1.ПКМ-1.И-4.3-1. ПКМ-1.И-5.3-1.ПКМ-1.И-6.3-1.ПКМ-1.И-7.3-1.)

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. Установлено, что бенчмаркинг возник:

- а. в Японии
- б. в Китае
- с. в России

1.2. Японские компании можно считать основоположниками бенчмаркинга, Киитиро Тоёда возглавил компанию Toyota после изучения автомобильной промышленности США и Европы:

- а. в 1929 г.
- б. в 1930 г.
- с. в 1931 г.

1.3. Бенчмаркинг как научное направление стратегической деятельности появился:

- а. в 50-е годы XX в.
- б. в 60-е годы XX в.
- с. в 70-е годы XX в.

1.4. Начало классическому бенчмаркингу было положено компанией Херох, когда японский аналог копировальных аппаратов фирмы Fuji едва не вытеснил американского гиганта с рынка:

- а. в 1979 г.
- б. в 1978 г.
- с. в 1977 г.

1.5. Классическим является определение руководителя глобальной сети бенчмаркинга, основателя этого метода совершенствования _____ «Бенчмаркинг — это поиск лучших методов, которые ведут к улучшению деятельности».

- а. Роберт Кэмп
- б. Бьерн Андерсен

1.6. Сам термин «бенчмаркинг» произошел от

- а. английского слова
- б. французского слова
- с. итальянского слова

Заполнить пропуски

1.7. Совместный бенчмаркинг является, по сути, _____ деятельностью, а социальные медиа предоставляют множество новых и эффективных путей для социального взаимодействия.

1.8. Многие компании рассматривают бенчмаркинг как непрерывный процесс. Однако на практике бенчмаркинг, как правило, по-прежнему проводится в форме _____.

1.9. Общий бенчмаркинг – это особый случай, поскольку является одной из немногих форм эталонного сопоставления, понятной и полезной для лучших в своем классе компаний. Типичной проблемой при проведении бенчмаркинга является _____ сравниваемых компаний.

1.10. Функциональный или отраслевой бенчмаркинг предполагает сопоставления себя с отраслевыми лидерами или лучшими функциональными операциями отдельных компаний. Используются компаниями для обучения на примере различных областей деятельности, предполагающих выполнение аналогичных функций или рабочих процессов. При этом партнерами по бенчмаркингу обычно становятся организации, обладающие рядом _____ технологических или рыночных характеристик.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (ПКМ-1.И-1.У-1.ПКМ-1.И-2.У-1. ПМК-1.И-3.У-1.ПМК-1.И-3.У-2.ПМК-1.И-3.У-3.ПМК-1.И-4.У-1.ПКМ-1.И-5.У-1. ПКМ-1.И-6.У-1. ПКМ-1.И-6.У-2. ПКМ-1.И-7.У-1. ПКМ-1.И-7.У-2.)

2.1. Существует множество общедоступных инструментов, которые можно использовать для облегчения групповой работы в рамках процесса бенчмаркинга. Установите соответствие.

| | |
|--|---|
| Сеть linkedIn (www.linkedin.com) | является широко используемым сервисом для налаживания профессиональных связей, который также предоставляет инструменты для групповой и совместной работы |
| Twitter (www.twitter.com) | это сервис для публикации коротких сообщений, который также позволяет участникам группы бенчмаркинга создавать учетные записи пользователей, легко связываться и общаться друг с другом |
| Сеть facebook (www.facebook.com) | хотя и ориентирована в большей степени на обычных пользователей, чем на предприятия, также предоставляет инструменты, доступные в LinkedIn или Twitter |

2.2. Бенчмаркинг бывает двух видов: общий и функциональный. Установите соответствие.

| | |
|-------------------|--|
| Общий бенчмаркинг | представляет собой сравнение показателей производства и продажи продуктов данного производителя с показателями бизнеса достаточно большого количества продуцентов или продавцов |
| Функциональный | означает сравнение параметров работы отдельных функций бенчмаркинг (например, операций, процессов, приемов работ и т.п.) производителя (продавца) с аналогичными параметрами наиболее успешных предприятий (продавцов), работающих в похожих условиях аналогичного продукта; такое сравнение позволяет наметить четкие направления инвестиционной деятельности; параметры, используемые для сравнения характеристик продукта, зависят от конкретного вида продукта |

2.3. Основы философии бенчмаркинга сводятся к следующим знаниям. Установите соответствие.

| | |
|--|--|
| знание процессов, выполняемых в организации | предполагает анализ текущих процессов организации, оценку их сильных и слабых сторон, документирование выполняемых процессов, представление процессов на картах и диаграммах, измерение параметров процессов, изучение требований потребителей |
| знание лидеров в своей области | определяются главные конкуренты, их сильные и слабые стороны для понимания того, как лучше соревноваться с ними |
| использование лучшего опыта лидеров в работе своей организации | прежде всего необходимо учиться у организаций, имеющих мировой класс; включение всего лучшего в работу предприятия означает восприятие и адаптацию лучших практик |
| получение прибыли от внедрения превосходных практик | использование «лучшей из лучших» практик в организации, совершение прорыва за счет этого в своей области и достижение уровня исполнителя мирового класса; в зависимости от целей организации и от ее ресурсов размер прибыли от использования практики превосходства может быть разным |

2.4. В настоящее время выделяют следующие разновидности внешнего бенчмаркинга. Установите соответствие.

| | |
|--|--|
| конкурентный | при проведении которого, внимание исследователей сосредоточено преимущественно на анализе применяемых прямыми конкурентами систем и процедур, обеспечивающих им преимущества в конкурентной борьбе |
| функциональный | при котором сравнивается эффективность определенных функций (продажа, закупка и др.) компании с аналогичными показателями других предприятий на конкурентном или неконкурентном рынке |
| общий, который тесно связан с конкурентным бенчмаркингом | в этом случае компания сравнивает свою деятельность с работой лучших предприятий на неконкурентном, но похожем рынке; например, банки часто исследуют опыт страховых компаний |

2.5. В зависимости от объектов сравнения принято различать следующие перспективные направления бенчмаркинга. Установите соответствие.

| | |
|--|---|
| бенчмаркинг показателей | деятельность по сопоставлению и изменению значений аналогичных технических и финансово-экономических показателей |
| бенчмаркинг процесса (процессный бенчмаркинг) | представляет собой поиск предприятий (организаций), имеющих лучшие достижения в той или иной сфере деятельности, для их детального исследования |

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ (ПКМ-1.И-1.В-1. ПКМ-1.И-2.В-1.ПКМ-1.И-3.В-1.ПКМ-1.И-4.В-1. ПКМ-1.И-5.В-1 ПКМ-1.И-6.В-1 ПКМ-1.И-3.В-1)

3.1. Ознакомьтесь с ситуацией:

В отечественной практике прошлых лет бенчмаркинг более известен как использование передового опыта лучших предприятий в рамках соцсоревнования. Однако имеются важные отличия бенчмаркинга, используемого в рыночных условиях, от внедрения передового опыта в рамках соцсоревнования, используемого в условиях централизованной экономики. Сформулируйте четыре отличия. Приведите пример, широко растиражированным в западной литературе по менеджменту.

Время выполнения задания – 30 минут

6.3. Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции, проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

- предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т. п.);

- фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

- контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

- контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

- восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием;
- оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале;
- подведение итогов оценки сформированности компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n \Pi_i}{3}$$

где Π_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

| Результат промежуточной аттестации (P) | Оценка сформированности компетенций | Оценка результатов обучения по дисциплине | Оценка ECTS |
|--|--|---|-----------------|
| 0–36 | Не сформирована. | неудовлетворительно (не зачтено) | F (не зачтено) |
| «Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции. | | | |
| 37–49 | Уровень владения компетенцией недостаточен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | неудовлетворительно (не зачтено) | FX (не зачтено) |
| «Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции. | | | |
| 50–59 | Уровень владения компетенцией посредственен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | удовлетворительно (зачтено) | E (зачтено) |
| «Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |

| Результат промежуточной аттестации (Р) | Оценка сформированности компетенций | Оценка результатов обучения по дисциплине | Оценка ECTS |
|---|--|---|-------------|
| 60–69 | Уровень владения компетенцией удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине. | удовлетворительно (зачтено) | D (зачтено) |
| «Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |
| 70–89 | Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине. | хорошо (зачтено) | C (зачтено) |
| «Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи. | | | |
| 90–94 | Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине. | отлично (зачтено) | B (зачтено) |
| «Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания содержат одну–две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности. | | | |
| 95–100 | Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине. | отлично (зачтено) | A (зачтено) |
| «Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, и о способности разрабатывать новые решения. | | | |

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с возможным мультимедийным сопровождением;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и обсуждают их между собой и преподавателем, решают практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения различных явлений; включающие проведение устных и письменных опросов (в виде тестовых заданий) и контрольных работ (по вопросам лекций и практических занятий).

Лекции — разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, её методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, предложение методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме. Главное назначение лекции — обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов. Они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, чётко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований. Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Преподаватель должен ориентировать студентов на использование при подготовке к практическим занятиям в первую очередь специальной научной литературы (монографий, статей из научных журналов, диссертаций).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

7.2. Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой.

Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы чётко представить себе его объём и основные проблемы. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия учёных, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того, чтобы выделить главное в лекции и правильно её законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал. Для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний следует приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нём что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции даёт многое. Студенты получают общее представление о её содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Всё это облегчает работу на лекции и делает её целеустремлённой.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьёзно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог электронной научной библиотеки eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическим занятиям студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы — подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретённые знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, список литературы, приложения;
- содержать краткие и чёткие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;

2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учётом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учётом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачёта, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, — не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимому в устной форме, — не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со

специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1. Общее

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Материально-техническое оснащение учебных аудиторий конкретизировано на официальном сайте Университета в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в подразделе «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса» раздела «Сведения об образовательной организации».

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

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

9.2. Оборудование и технические средства обучения

Специальные помещения укомплектованы техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

9.3. Программное обеспечение

| Наименование | Сведения о лицензии |
|--|---|
| LibreOffice, офисный пакет | Mozilla Public License, v2.0, свободно распространяемое с открытым исходным кодом |
| Moodle, среда дистанционного обучения | GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом |
| Zotero, система управления библиографической информацией | GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом |

