

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И.А.Долгова

26 апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки:	2023

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 26 апреля 2023 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 26 апреля 2023 года, протокол № 04/23.

Разработчик программы: Кравченко О.В., кандидат экономических 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 и цифрового маркетинга 28 февраля 2023 года, протокол № 7.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Экономика трудовых ресурсов» – сформировать у магистрантов системное представление о комплексе взаимосвязанных вопросов, раскрывающих фундаментальные теоретические проблемы и отражающих практические аспекты экономики трудовых ресурсов.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистрантов с методологическими основами исследования изучаемых проблем экономики трудовых ресурсов, с особенностями мобильности работников;
- сформировать у магистрантов целостное представление об экономике трудовых ресурсов как системе, в основе которой выступают теоретические и методологические аспекты формирования, распределения, перераспределения, обмена и использования трудовых ресурсов с научным понятийным и методологическим аппаратом этих актуальных направлений в отечественном и зарубежном языкознании;
- научить магистрантов исследовать механизм функционирования рынка труда, использовать методы анализа, прогнозирования, планирования, программирования трудовых показателей, анализировать показатели использования трудовых ресурсов в системе занятости.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану: Б1.В.05

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 «Экономика трудовых ресурсов», закладывают основу для эффективной работы обучающихся в магистратуре над освоением дисциплин «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 общепрофессиональной 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 капитал, 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
	ПКМ-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	ПМК-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 курс	10	4	6	–	130	зачёт	144
Итого:	10	4	6	–	130	4	144/4

* 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 экономику труда. Труд как основа развития общества.	0,5	0,5		10
Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	0,5	0,5		15
Рынок труда и его регулирование	0,5	1		20
Организация и нормирование труда в организации (на предприятии)	0,5	1		20
Организация оплаты и материального стимулирования труда в организации (на предприятии). Планирование труда	0,5	1		20
Показатели по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий)	0,5	1		20
Уровень жизни и доходы населения	0,5	0,5		15
Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнерства	0,5	0,5		10
Всего:	4	6		130

* 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 экономику труда. Труд как основа развития общества.

Труд: экономическая сущность и содержание, особенности как объекта исследования. Роль труда в жизни человека и общества. Формы проявления труда. Функции, характер,

разновидности труда. Появление и развитие науки о труде. Структура наук о труде и персонале, их взаимосвязь с другими науками. Методы исследования и источники информации. Современные технологии сбора необходимой информации. Использование современных информационных технологий при разработке мероприятий по кадровой политике. Основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности. Основные понятия и категории экономики трудовых ресурсов.

Раздел 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: сущность, содержание понятий. Ресурсы труда и их воспроизводство. Структура трудовых ресурсов. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для расчета показателей трудовых ресурсов и трудового потенциала общества. Методы экспертных оценок. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах. Балансы трудовых ресурсов. Трудовой потенциал: показатели, структура, способы оценки. Качество трудовой жизни: показатели, способы оценки.

Раздел 3. Рынок труда и его регулирование

Понятие рынка труда, его элементы, функции, виды. Модели рынков труда. Модели сегментирования рынка труда. Занятость населения и безработица. Причины, виды, последствия и показатели безработицы. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для расчета показателей занятости. Принятие решений в условиях риска и неопределенности. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах. Государственная политика в области занятости.

Раздел 4. Организация и нормирование труда в организации (на предприятии)

Сущность, содержание организации труда. Задачи, функции и принципы научной организации труда. Элементы и формы организации труда. Сущность, содержание и значение нормирования труда. Основные современные технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала. Состав и методы изучения затрат рабочего времени в организации (на предприятии). Виды и состав норм труда. Нормативы для нормирования труда. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для нормирования труда в организации (на предприятии). Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах по нормированию труда. Инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности. Методы нормирования труда в организации (на предприятии). Организация процесса управления персоналом. Нормативно-правовое регулирование нормирования труда. Основные требования к организации труда персонала. Проведение анализа первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации. Определение экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда и отдыха.

Раздел 5. Организация оплаты и материального стимулирования труда в организации (на предприятии). Планирование труда

Сущность, содержание и функции заработной платы. Рыночный механизм установления заработной платы. Государственные минимальные социальные стандарты, связанные с оплатой труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда. Формы и системы оплаты труда. Задачи и формы планирования труда. Выбор необходимого исследования объектов профессиональной деятельности. Показатели планирования по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций). Стандартные планы по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций): сущность, содержание, составление и представление. Обоснование плановых показателей по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций).

Раздел 6. Показатели по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий)

Содержание и назначение показателей по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий). Исходные данные для анализа. Сбор и подготовка исходных данных для проведения расчетов показателей по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий). Современные научные подходы проведения фундаментальных и/или прикладных исследований. Типовая методика расчета показателей по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий) с учетом положений нормативно-правового регулирования. Показатели структуры, движения, эффективности использования персонала предприятия (организации). Разработка и проведение программы фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом. Факторы и резервы роста производительности труда в организации (на предприятии). Анализ результатов проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом.

Раздел 7. Уровень жизни и доходы населения

Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. Проведение фундаментальных и/или прикладных исследований в соответствии с оперативными и стратегическими целями организации. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп. Влияние инфляции на уровень жизни населения. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для оценки уровня жизни и доходов населения. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах по оценке уровня жизни и доходов населения. Интерпретация полученных результатов. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников. Современные технологии оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. Сбор, анализ, структурирование информации об особенностях и возможностях потенциала организации. Определение показателей оценки человеческого капитала, кадрового потенциала. Проведение оценки человеческого капитала, кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом.

Раздел 8. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнерства.

Сущность и регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Основные положения Трудового кодекса РФ. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Современные технологии в сфере управления персоналом и их применение. Основные принципы и система социального партнерства. Проблемы развития социального партнерства в России. Определение перспективных направлений кадровой политики. Разработка проекта кадровой политики организации.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебная литература, в том числе:

4.1.1. Основная

1. Кязимов, К. Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 160 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500364> (дата обращения: 07.08.2021). – Библиогр.: с. 110. – ISBN 978-5-4475-9907-2. – Текст : электронный.
2. Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 07.08.2021). – Библиогр.: с. 291-310. – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.
3. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366> (дата обращения: 07.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.
4. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702> (дата обращения: 07.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст : электронный.
5. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 07.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7. – Текст : электронный.

4.1.2. Дополнительная

1. Бельчик, Т.А. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т.А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>.
2. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 17.07.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3. – DOI 10.23681/571002. – Текст : электронный.
3. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов : [12+] / Е. Ф. Винокуров. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 86 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218> (дата обращения: 17.07.2021). – ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст : электронный.

4. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 17.07.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст : электронный.
5. Складская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Складская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161>.
6. Ильина, И.Ю. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие : в 2 частях : [16+] / И.Ю. Ильина, Е.В. Потехина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – Ч. 1. – 226 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100>.
7. Костюченко, Т.Н. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 165 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033>.
8. Украинцев, В.Б. Оплата труда государственных служащих : учебное пособие : [16+] / В.Б. Украинцев, И.Ю. Лепетикова ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. – 184 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=569081>.
9. Экономика и социология труда : учебное пособие-практикум : [16+] / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>.
10. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия) : учебник / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин ; Московская государственная академия делового администрирования. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 291 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573024>

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	http://window.edu.ru/	Открытый ресурс

доступа к образовательным ресурсам»		
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	Методы социально-активного обучения с учётом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	возможностями здоровья и инвалидов.
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.

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 общепрофессиональной 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,	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 корректно.

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	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	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	Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.

	персоналом		задание.	
		ПМК-1.И-3.У-1. Разрабатывает программу 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.
		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	ПКМ-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.
		ПКМ-1.И-4.У-1. Применяет современные технологии 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-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 и отдыха	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен 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 кадровой политики	ПКМ-1.И-7.З-1.Знает современные технологии сбора необходимой информации	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение промежуточного теста. 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

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. ПКМ-1.И-1.3-1 Метод измерения производительности труда, при котором устанавливают коэффициенты перевода объема выпускаемой (реализуемой) продукции к принятой условной единице, - это

- А) натуральный метод;
- Б) условно-натуральный метод;
- В) стоимостной метод;
- Г) нет верного ответа.

1.2. ПКМ-1.И-2.3-1 Совокупность принятых на работу и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный отчетный период, - это

- А) оборот кадров;
- Б) восполняемость кадров;
- В) стабильность кадров;
- Г) нет верного ответа.

1.3. ПКМ-1.И-3.3-1 Переменная часть заработной платы, которая может зависеть от полученной прибыли, от индивидуального вклада работника в результат хозяйственной деятельности и т.д., - это

- А) стимулирующие выплаты;
- Б) компенсационные выплаты;
- В) надбавки;
- Г) нет верного ответа.

1.4. ПКМ-1.И-4.3-1 Метод планирования фонда заработной платы (ФЗП), который предполагает подробный расчет ФЗП по каждой категории работников и по видам выплат, - это

- А) нормативный метод;
- Б) поэлементный метод;
- В) метод прямого счета;
- Г) нет верного ответа.

1.5. ПКМ-1.И-5.3-1 Трудозатраты на достижение единицы результата (оборота) – это

- А) выработка;
- Б) трудоемкость;
- В) рентабельность;
- Г) нет верного ответа.

Заполнить пропуски

1.6. ПКМ-1.И-6.3-1 При _____ оплате сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы.

1.7. ПКМ-1.И-6.3-1 _____ определяется как отношение числа работников, уволенных по всем причинам за данный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период

1.8. ПКМ-1.И-6.3-1 Режим работы на предприятии определяется _____, утвержденными администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и при соблюдении установленной продолжительности рабочей недели.

1.9. ПКМ-1.И-7.3-1 Объект нормирования труда, разделяющийся на трудовые элементы: трудовое движение, трудовое действие и трудовой прием, называется _____.

1.10. ПКМ-1.И-7.3-1 Метод планирования показателей по труду и заработной плате, предусматривающий расчет нормо-часов и норм выработки для производственного и обслуживающего персонала, на основе которых определяется численность этой категории

работников; норм управляемости для определения оптимальной организационной структуры управления предприятием и др., называется _____.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. ПКМ-1.И-1.У-1. ПКМ-1.И-2.У-1. Сопоставьте элементы тарифного регулирования оплаты труда работников:

1. Доплата	а. выплата компенсирующего характера, связанная с режимом работы и условиями труда.
2. Надбавка	б. денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.).
3. Премия	с. одна из форм поощрения за выдающиеся результаты, достигнутые в какой-либо области деятельности либо поощрительная плата работнику за высокую квалификацию, перевыполнение норм выработки, за качество работы в дополнение к окладу.

2.2. ПКМ-1.И-3.У-1. ПКМ-1.И-3.У-2. Сопоставьте виды фондов рабочего времени, используемые при планировании показателей по труду и заработной плате, и их содержание:

1. Табельный (номинальный)	а. рассчитывается как разность между календарным фондом рабочего времени и количеством выходных и праздничных дней в заданном периоде.
2. Явочный	б. рассчитывается разницей между максимально возможным фондом и ежедневными потерями рабочего времени, которые возникают по причине отпуска по уходу за ребенком, ученическим отпуском и т. д.
3. Полезный	с. определяется путем умножения количества рабочих дней в течение года на среднее время одного рабочего дня.

2.3. ПКМ-1.И-3.У-3. ПКМ-1.И-4.У-1. Сопоставьте названия документов, используемых при расчете фонда оплаты труда, и их содержание:

1. Расчетная ведомость	а. Документ содержит информацию обо всех начислениях (зарботной плате, премиях и т.д.) в пользу работников, а также о суммах, которые были удержаны из заработной платы.
2. Табель учета рабочего времени	б. Документ предназначен для внесения сведений о фактически отработанном сотрудниками организаций времени.
3. Штатное расписание	с. Организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы

2.4. ПКМ-1.И-5.У-1. ПКМ-1.И-6.У-2. Ознакомьтесь с условием и решением задачи. Найдите ошибки, если они есть, и исправьте их.

В апреле в связи с производственной необходимостью работник отработал сверхурочно 2 дня по 4 часа. Общее количество отработанных часов составило 168 часов при норме рабочего времени 160 часов. Месячный оклад рабочего 40000 рублей. Произвести расчет заработной платы.

Решение

40000 руб. – плата за полностью отработанное время;

40000 руб. : 160 час.= 250 руб. (часовая тарифная ставка работника);

плата за сверхурочные работы производится в полуторном размере: 250 руб. x 1,5 = 375 руб. (оплата 1 часа работ);

375 руб. x 8 часов = 3000 руб. (два дня по четыре часа);

заработная плата за месяц составила: 40000 руб. + 3000 руб. = 43000 руб.

2.5. ПКМ-1.И-7.У-1. ПКМ-1.И-7.У-2. Ознакомьтесь с условием, решением и интерпретацией ответа задачи. Найдите ошибки, если они есть, и исправьте их.

Определить изменение производительности труда при увеличении объема производства на 15% и росте численности на 12%.

Решение

Рост производительности труда в зависимости от изменения объема производства и численности работников может быть выражен в индексной форме:

$$\text{ПТ} = \text{IQ} / \text{Ч},$$

где ПТ - индекс изменения производительности труда; IQ - индекс изменения объема производства; Ч - индекс изменения численности работников.

В нашем случае $\text{ПТ} = 115 / 112 = 1,02\%$, т.е. производительность труда увеличится на 1,02%.

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. 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-7.В-1. Ознакомьтесь с некоторыми показателями экономической деятельности предприятия. Выберите данные, необходимые для расчета показателей производительности труда. Определите уровень выполнения плана по производительности труда в процентах.

Время выполнения задания – 30 минут.

На предприятии общественного питания выпуск блюд за год составил 3476 тонн при плане 3120 тонн, а среднесписочная численность персонала - 97 человек при плане 89 человек. Фонд оплаты труда за год составил 30 млн.руб. при плане - 26 млн.руб.

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:

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

где P_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.			
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			

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
профессиональные задачи.			
70–89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	хорошо (зачтено)	С (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)	В (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)	А (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