

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Волжский политехнический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Волгоградский государственный технический университет"

ВПИ (филиал) ВолгГТУ

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета

\_\_\_\_\_ 2021 г.

## **Современные технологии управления персоналом рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Экономика и менеджмент**  
Учебный план 38.04.01\_och\_n21.plx  
38.04.01 Экономика  
по программе Экономика персонала и кадровый консалтинг

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144  
в том числе:  
аудиторные занятия 32  
самостоятельная работа 58  
часы на контроль 54

Виды контроля в семестрах:  
экзамены I

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	17			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	58	58	58	58
Часы на контроль	54	54	54	54
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Муравьева Наталья Николаевна \_\_\_\_\_

### **Экономика и менеджмент**

Протокол от 23 мая 2021 г. № 9

Срок действия программы: 2021-2025 уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Водопьянова Наталья Александровна

Рабочая программа дисциплины

#### **Современные технологии управления персоналом**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939)

составлена на основании учебного плана:

38.04.01 Экономика

по программе Экономика персонала и кадровый консалтинг

утвержденного учёным советом вуза от 26.05.2021 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена ученым советом факультета

Протокол от 24 мая 2021 г. № 6

Срок действия программы: 2021-2025 уч.г.

Декан факультета \_\_\_\_\_



<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1.1	формирование у магистрантов понимания основных современных трендов и проблем в сфере HR, освоение инструментов и технологий, позволяющих эффективно решать актуальные задачи в области управления персоналом
1.2	
1.3	Дисциплина "Современные технологии управления персоналом" ориентирована на формирование знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения следующих обобщенных трудовых функций профессиональных стандартов: 08.037 "Бизнес-аналитик", (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.09.2018 № 592н); 08.038 "Специалист по экономике труда" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2020 № 795н)
1.4	

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП</b>	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	В процессе освоения дисциплины "Современные технологии управления персоналом" начинается формирование компетенций:
2.1.2	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3; ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.1; ПК-7.2; ПК-7.3
2.1.3	
2.1.4	
2.1.5	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Знания, умения и навыки, формируемые учебной дисциплиной "Современные технологии управления персоналом", необходимы для изучения следующих дисциплин: Кадровый консалтинг и аудит персонала, Правовое регулирование социально-трудовых отношений, Развитие персонала и тренинг-менеджмент,
2.2.2	Комплексное экономическое планирование и инвестиции в персонал, Оценка персонала и мониторинг производительности труда

<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
<b>ПК-5.1: Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала</b>	
<b>ПК-7.1: Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга</b>	
<b>ПК-7.2: Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга</b>	
<b>ПК-7.3: Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменениях в проекте кадрового консалтинга</b>	
<b>ПК-5.2: Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи</b>	
<b>ПК-5.3: Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования</b>	
<b>ПК-6.1: Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга</b>	
<b>ПК-6.2: Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга</b>	
<b>ПК-6.3: Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности</b>	
<b>ПК-1.1: Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации</b>	
<b>ПК-1.2: Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом</b>	

<b>ПК-1.3:</b> Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом
<b>УК-2.1:</b> Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности
<b>УК-2.2:</b> Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта
<b>УК-2.3:</b> Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект
<b>УК-3.1:</b> Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели
<b>УК-3.2:</b> Умеет выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
<b>УК-3.3:</b> Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
<b>УК-5.1:</b> Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
<b>УК-5.2:</b> Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
<b>УК-5.3:</b> Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	- концептуальные основы управления персоналом в современной организации
3.1.2	- инструментарий кадрового планирования
3.1.3	- современные методики и технологии управления персоналом в разрезе основных направлений кадровой работы
3.1.4	- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала в организациях
3.1.5	- порядок оценки и показатели эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	- анализировать существующую в организации систему управления персоналом, ее социально-экономическую эффективность и практический опыт реализации ведущих кадровых процессов
3.2.2	- разрабатывать стратегию управления персоналом в организации
3.2.3	- осуществлять планирование потребности в персонале
3.2.4	- использовать на практике методы и процедуры подбора и отбора персонала, деловой оценки и профессионального обучения, мотивации и стимулирования сотрудников
3.2.5	- проводить оценку эффективности системы обучения и развития персонала в организациях посредством использования стандартных методик
3.2.6	- проводить оценку социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
3.3.2	- методами анализа ситуации в целях выбора направления кадровой политики организации, методами оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации
3.3.3	- методами и инструментами анализа направлений деятельности организации по отношению к персоналу
3.3.4	- современными методами расчета и оценки эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Интреракт.	Примечание
	Раздел 1. Эволюция концепций и методов управления персоналом организации						

1.1	Эволюция концепций и методов управления персоналом организации /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
1.2	Эволюция концепций и методов управления персоналом организации /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
1.3	Эволюция концепций и методов управления персоналом организации /Ср/	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 2. Кадровая стратегия и организационное проектирование системы управления персоналом</b>							
2.1	Кадровая стратегия и организационное проектирование системы управления персоналом /Лек/	1	2	УК-2.1 ПК-1.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
2.2	Кадровая стратегия и организационное проектирование системы управления персоналом /Пр/	1	2	УК-2.1 ПК-1.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
2.3	Кадровая стратегия и организационное проектирование системы управления персоналом /Ср/	1	4	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 3. Технологии формирования персонала в организации (планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, расстановка по рабочим местам)</b>							
3.1	Технологии формирования персонала в организации (планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, расстановка по рабочим местам) /Лек/	1	2	УК-3.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-3.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
3.2	Технологии формирования персонала в организации (планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, расстановка по рабочим местам) /Пр/	1	2	УК-3.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-3.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
3.3	Технологии формирования персонала в организации (планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, расстановка по рабочим местам) /Ср/	1	4	УК-3.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-3.2 УК-3.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 4. Технологии оценки персонала (текущая деловая оценка, аттестация, независимая оценка квалификации)</b>							
4.1	Технологии оценки персонала (текущая деловая оценка, аттестация, независимая оценка квалификации) /Лек/	1	2	ПК-1.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
4.2	Технологии оценки персонала (текущая деловая оценка, аттестация, независимая оценка квалификации) /Пр/	1	2	ПК-1.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
4.3	Технологии оценки персонала (текущая деловая оценка, аттестация, независимая оценка квалификации) /Ср/	1	4	ПК-1.1 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-1.2 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

	<b>Раздел 5. Технологии развития персонала в организации (профессиональное и внутриорганизационное обучение, деловая карьера, социализация и профориентация)</b>						
5.1	Технологии развития персонала в организации (профессиональное и внутриорганизационное обучение, деловая карьера, социализация и профориентация) /Лек/	1	2	УК-2.1 ПК-5.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
5.2	Технологии развития персонала в организации (профессиональное и внутриорганизационное обучение, деловая карьера, социализация и профориентация) /Пр/	1	2	УК-2.1 ПК-5.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
5.3	Технологии развития персонала в организации (профессиональное и внутриорганизационное обучение, деловая карьера, социализация и профориентация) /Ср/	1	4	УК-2.1 ПК-5.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	<b>Раздел 6. Технологии вознаграждения персонала (мотивация и стимулирование, организация оплаты труда)</b>						
6.1	Технологии вознаграждения персонала (мотивация и стимулирование, организация оплаты труда) /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
6.2	Технологии вознаграждения персонала (мотивация и стимулирование, организация оплаты труда) /Пр/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
6.3	Технологии вознаграждения персонала (мотивация и стимулирование, организация оплаты труда) /Ср/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	<b>Раздел 7. Технологии увольнения работников из организации (текучесть кадров, высвобождение персонала)</b>						
7.1	Технологии увольнения работников из организации (текучесть кадров, высвобождение персонала) /Лек/	1	2	ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
7.2	Технологии увольнения работников из организации (текучесть кадров, высвобождение персонала) /Пр/	1	2	ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
7.3	Технологии увольнения работников из организации (текучесть кадров, высвобождение персонала) /Ср/	1	4	ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
	<b>Раздел 8. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</b>						
8.1	Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом /Лек/	1	2	ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

8.2	Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом /Пр/	1	2	ПК-1.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
8.3	Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом /Ср/	1	4	УК-3.1 УК-2.1 УК-5.1 ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-5.2 УК-5.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 9. Самостоятельная работа студентов</b>							
9.1	Контрольная работа (реферат) /Ср/	1	26	УК-3.1 УК-2.1 УК-5.1 ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-5.2 УК-5.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 10. Промежуточная аттестация по дисциплине</b>							
10.1	/Экзамен/	1	54	УК-3.1 УК-2.1 УК-5.1 ПК-1.1 ПК-5.1 ПК-6.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 ПК-6.2 ПК-6.3 УК-5.2 УК-5.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-2.2 УК-2.3 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Фонд оценочных средств по дисциплине является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения образовательной программы высшего образования. Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов и методов их использования, предназначенных для измерения уровня сформированности, закрепленных за дисциплиной, компетенций у студентов, и уровня достижения студентами установленных результатов освоения дисциплины. Фонд оценочных средств представлен в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины

### 5.2. Темы письменных работ

Перечень видов оценочных средств и типовые задания представлены в фондах оценочных средств по дисциплине

### 5.3. Фонд оценочных средств



**5.4. Перечень видов оценочных средств**

<b>5.4. Перечень видов оценочных средств</b>				

**6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)****6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Кибанов, А.Я., Дуракова, И.Б., Кибанова, Л.Н.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс]: учебное пособие - <a href="https://book.ru/book/936609">https://book.ru/book/936609</a>	Москва : КноРус, 2021	эл. изд.

**6.1.2. Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В., Полевая М.В.	Управление талантами как современная технология управления персоналом [Электронный ресурс]: монография - Бакалавриат, Магистратура - <a href="https://www.book.ru/book/939368">https://www.book.ru/book/939368</a>	Москва : Русайнс, 2020	эл. изд.

**6.1.3. Методические разработки**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Герасимова О.Е. Болдырев Е.А.	Управление персоналом: методы и технологии набора и отбора персонала. [Электронный ресурс]: практическое руководство - <a href="https://reader.lanbook.com/book/156413#2">https://reader.lanbook.com/book/156413#2</a>	Казань: ФГБОУ ВО Поволжская академия физической культуры, спорта и туризма, 2017	эл. изд.

**6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

Э1	Электронная библиотечная система "Лань"			
Э2	Электронно-библиотечная система book.ru			
Э3	Электронно-библиотечная система ВолгГТУ			
Э4	Министерство финансов			
Э5	Справочник кадровика			

**6.3.1 Перечень программного обеспечения**

7.3.1.1	Программное обеспечение общего назначения. Операционные системы: MS Windows XP Pro Подписка Microsoft Imagine Premium ID df8605e9-c758-42d6-a856-ae0ba9714cc4 Договор № 50/2018 от 21.09.2018 года (подписка на 2018-2021годы)			
7.3.1.2	MS Office 2003: Лицензия №41449069 от 25.04.2007 года Лицензия №43112069 от 07.12.2006 года			
7.3.1.3	Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.			
7.3.1.4	1С Предприятие 8.2 Свободная академическая лицензия			

**6.3.2 Перечень информационных справочных систем**

7.3.2.1	Информационно-справочная система Консультант-Плюс <a href="http://www.consultant.ru/online/">http://www.consultant.ru/online/</a> (Договор о сотрудничестве от 01.03.2004 года)			
7.3.2.2	Информационно-справочная система Гарант. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (Договор о взаимном сотрудничестве №43/35/2001С от 05.03.2001 года бессрочный)			

**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

7.1	ВПИ (филиал) ВолгГТУ располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным и санитарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом по дисциплине.			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.			
7.3	При проведении лекционных и практических занятий используется презентационное оборудование (плазменная панель/проектор, ноутбук/компьютер) и комплект презентаций, обеспечивающий тематические иллюстрации по темам рабочей программы дисциплины.			

7.4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
7.5	Электронно-библиотечная система ВПИ (филиал) ВолгГТУ обеспечивает возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории ВПИ (филиал) ВолгГТУ, так и вне его.
7.6	Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения для студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ при освоении дисциплины осуществляется исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения программы курса, а также с учетом их индивидуальных возможностей.

#### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины:

Важным условием успешного освоения дисциплины является создание студентом системы правильной организации своего труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями, умениями и навыками.

Методические указания к лекционным занятиям:

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо также выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Работу над конспектом следует начинать с его доработки, желательно в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополняя и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовка к практическим занятиям:

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к семинарским и практическим занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. 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 нем 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.

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа: - организационный; - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу; - подбор рекомендованной литературы; - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на

лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в процессе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям заблаговременно, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Методические указания к контрольной работе:

Контрольная работа – один из видов самостоятельной работы студентов, направленный на выявление уровня усвоения учебного материала. Контрольная работа является документом, выступающим особой формой отчетности по самостоятельной работе студента в процессе изучения курса, представляет собой итог самостоятельного изучения студентом дисциплины. Написанию контрольной работы предшествует большая самостоятельная работа по изучению учебной, специальной научной литературы. Она позволяет студенту овладеть комплексом основных навыков и приемов анализа, обобщения, классификации полученной информации, которая поможет в дальнейшей профессиональной деятельности. При написании работы обязательны цитирование, ссылки на источники и статистические данные. Содержание контрольной работы студента определяется учебной программой дисциплины, фондом оценочных средств, методическими материалами, которые представлены в ЭИОС института.

Рекомендации по работе с литературой:

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов, в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине:

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- 1) внимательно изучить перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- 2) внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- 3) составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Освоение дисциплины студентами-инвалидами и студентами с ОВЗ.

Освоение дисциплины студентами-инвалидами и студентами с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Например, для слабослышащих студентов эффективна практика опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с лекционным материалом и обращают внимание на незнакомые и непонятные слова и фрагменты. Такой вариант организации работы позволяет студентам лучше ориентироваться в потоке новой информации, заранее обратить внимание на сложные моменты. При лекционной форме занятий слабовидящим рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры как способ конспектирования во время занятий.

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.