

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

20 мая 2020 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Авторы Бурмистрова Марина Анатольевна

Белкин Михаил Васильевич, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда и материальное стимулирование персонала

Направление подготовки: 38.03.01 – Экономика

Профиль: Экономика труда

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная

Год начала подготовки 2020

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
--	--

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: Заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 12.05.2020

Москва 2020 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Оплата труда и материальное стимулирование персонала» являются формирование у студентов совокупности теоретических знаний и практических навыков по организации оплаты труда; способности анализировать используемые формы оплаты труда для обоснования выбора и построения наиболее эффективных моделей оплаты труда и материального стимулирования.

Задачи:

- изучение базовых принципов и основ формирования материального стимулирования персонала на основе оплаты труда персонала;
- формирование целостного представления об оплате труда как о системе материального стимулирования персонала;
- изучение основных составляющих организации оплаты труда на предприятии;
- развитие практических навыков расчета важнейших показателей оплаты труда персонала;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации;
- приобретение практических навыков по применению основных положений оплаты труда в структурных подразделениях Компании.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Оплата труда и материальное стимулирование персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Микроэкономика:

Знания: -закономерности функционирования современной экономики на микроуровне

Умения: -выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учётом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий

Навыки: -методологией экономических исследований

2.1.2. Экономическая теория:

Знания: -теоретические основы современной фундаментальной экономической науки.

Умения: -выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций.

Навыки: -методами исследования условий функционирования экономических систем и объектов.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Мотивация персонала

2.2.2. Навыки публичных выступлений

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-19 Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий.	ПКС-19.1 Знает сущность и порядок регулирования трудовых отношений, механизм прогнозирования, планирования и управления человеческими ресурсами. ПКС-19.2 Владеет навыками обработки статистической информации для получения основных показателей функционирования рынка труда и измерения влияния социально-экономических факторов на субъекты рынка труда. ПКС-19.3 Осуществляет анализ показателей социально-трудовой сферы организации и оценивает эффективность организации труда на предприятии. ПКС-19.4 Владеет современными информационными технологиями регулирования социально-трудовой сферы организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 8
Контактная работа	64	64,15
Аудиторные занятия (всего):	64	64
В том числе:		
лекции (Л)	32	32
практические (ПЗ) и семинарские (С)	32	32
Самостоятельная работа (всего)	26	26
Экзамен (при наличии)	54	54
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ТК	ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Экзамен	Экзамен

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Всего	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	8	Раздел 1 Предмет, содержание и задачи дисциплины «Оплата труда персонала». Предмет и задачи дисциплины «Оплата труда персонала». Содержание и структура курса. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала организации. Понятийный аппарат дисциплины «Оплата труда персонала».	4		4		2	10		
2	8	Раздел 2 Экономическая сущность заработной платы и её функции в рыночной экономике. Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции	8		4		2	14		

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы её определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны.							
3	8	Раздел 3 Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики. Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные. Бестарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учётом спроса и предложения на	6		8		4	18	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		рынке труда.							
4	8	Раздел 4 Модели оплаты труда в российской экономике. Тарифная модель оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда. Компенсационная модель оплаты труда. Система грейдов.	4		4		6	14	
5	8	Раздел 5 Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Дополнительная и	4		4		2	10	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений. Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учёт количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в нерабочие праздничные и выходные дни. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов за подвижной характер работы, разъездной характер работы, вахтовый метод работы.</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	8	Раздел 6 Организация оплаты труда отдельных категорий персонала. Общее и особенное в организации заработной платы. Особенности построения тарифной оплаты отдельных групп работающих. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых на сезонных работах. Оплата труда временных работников. Оплата труда надомников. Особенности организации оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих	2		2		2	6	
7	8	Раздел 7 Формирование средств на оплату труда. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы	2		2		2	6	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.							
8	8	Раздел 8 Зарубежные модели оплаты труда и их сравнительный анализ. Зарубежный опыт оплаты труда. Зарубежные подходы к организации и реформированию оплаты труда. Зарубежные модели оплаты труда: опыт США, шведская модель, опыт Германии, опыт Японии. Их сравнительный анализ.	2		2		2	6	
9	8	Раздел 9 Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД». Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы. Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД». Квалификационные характеристики и разряды оплаты труда должностей руководителей, специалистов и служащих ОАО «РЖД».			2		4	6	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД». Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании.							
10	8	Экзамен						54	Экзамен
11		Всего:	32		32		26	144	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 32 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	8	РАЗДЕЛ 1 Предмет, содержание и задачи дисциплины «Оплата труда персонала».	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	4
2	8	РАЗДЕЛ 2 Экономическая сущность заработной платы и её функции в рыночной экономике.	Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда	4
3	8	РАЗДЕЛ 3 Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики.	Организация оплаты труда	8
4	8	РАЗДЕЛ 4 Модели оплаты труда в российской экономике.	Тарифная модель оплаты труда	4
5	8	РАЗДЕЛ 5 Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций.	Технология разработки системы оплаты труда на предприятии	4
6	8	РАЗДЕЛ 6 Организация оплаты труда отдельных категорий персонала.	Особенности построения тарифной оплаты отдельных групп работающих	2
7	8	РАЗДЕЛ 7 Формирование средств на оплату труда.	Фонд оплаты труда и его формирование	2
8	8	РАЗДЕЛ 8 Зарубежные модели оплаты труда и их сравнительный анализ.	Зарубежные подходы к организации и реформированию оплаты труда	2
9	8	РАЗДЕЛ 9 Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД».	Корпоративная система оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»	2
ВСЕГО:				32/0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными).

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	8	РАЗДЕЛ 1 Предмет, содержание и задачи дисциплины «Оплата труда персонала».	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	2
2	8	РАЗДЕЛ 2 Экономическая сущность заработной платы и её функции в рыночной экономике.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	2
3	8	РАЗДЕЛ 3 Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	4
4	8	РАЗДЕЛ 4 Модели оплаты труда в российской экономике.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	6
5	8	РАЗДЕЛ 5 Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
6	8	РАЗДЕЛ 6 Организация оплаты труда отдельных категорий персонала.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
7	8	РАЗДЕЛ 7 Формирование средств на оплату труда.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
8	8	РАЗДЕЛ 8 Зарубежные модели оплаты труда и их сравнительный анализ.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
9	8	РАЗДЕЛ 9 Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД».	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
10	8	РАЗДЕЛ 9 Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД».	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе.	2
11	8		Корпоративная система оплаты труда ОАО	2

			<p>«РЖД».</p> <p>Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы. Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».</p> <p>Квалификационные характеристики и разряды оплаты труда должностей руководителей, специалистов и служащих ОАО «РЖД». Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД». Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании.</p>	
			ВСЕГО:	28

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях железнодорожного транспорта	Под ред. С.Ю. Саратова и Л.В. Шкуриной	2014., 2014	М.: УМЦ ЖДТ (Маршрут)
2	Оплата труда персонала: методология и расчеты	Горелов Н.А.	М.: Издательство , 2017 НТБ МИИТ (электронные ресурсы, ЭБС «Юрайт)	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»		2006	Все разделы
4	Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД»		2010	Все разделы
5	Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании		2008	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В образовательном процессе применяются следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/ (Электронная библиотека ИЭФ).

<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТ (электронно-библиотечная система)).

<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ (МИИТ)).

<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ (МИИТ)).

<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ (МИИТ)).

<https://www.garant.ru> – информационно-правовой портал «Гарант»

<https://www.consultant.ru> – информационно-правовой портал «Консультант плюс»

www.gks.ru (официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата))

www.rosmintrud.ru (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты)

Российской Федерации (Минтруда России))
www.rostrud.ru (официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда))
www.niitruada.ru (официальный сайт ФГБУ «НИИ труда и социального страхования
Минтруда России»)

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office.

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; компьютерное тестирование; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования.

Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для проведения практических занятий требуется компьютерная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием и ПК. ПК должны быть обеспечены необходимыми для обучения лицензионными программными продуктами, позволять осуществлять поиск информации в сети Интернет, экспорт информации на цифровые носители.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Студентам необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли в учебном процессе самого обучающегося.

Студент должен быть нацелен на максимальное усвоение лекционного материала. После лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание студента на наиболее сложных и проблемных вопросах, стимулировать его активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления. Главная задача лекционного курса заключается в формировании у студента системного представления об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущим специалистом учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей экономической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: познавательно-обучающая, развивающая, ориентирующе-направляющая, активизирующая, воспитательная, организующая, информационная. Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением дисциплины и применением её положений на практике. Они

способствуют развитию самостоятельности студентов, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущего специалиста.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы студента. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения студентом тех или иных положений, излагаемых на лекциях, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением студента к учебе, за уровнем его знаний, а, следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих студентов.

При подготовке специалиста важны не только серьёзная теоретическая подготовка, знание основ организации производства на предприятии, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности.

Этому способствует форма обучения в виде практических занятий.

Основные задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у студента умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с материалами лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа студента может быть успешной при определённых условиях, которые необходимо организовать. Её правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. В конце каждого дня целесообразно подводить итоги работы: тщательно проверить, всё ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объёма недельного плана.

Компетенции студента, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и навыки. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к экзамену и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках тематики учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения изучаемой дисциплины и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.

Основные методические указания для студентов по дисциплине указаны в разделе основная и дополнительная литература.