

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

П.Ф. Бестемьянов

26 мая 2020 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Автор Вавилов Николай Евгеньевич

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основы управления социальным развитием персонала**

Направление подготовки:	38.03.03 – Управление персоналом
Профиль:	Управление персоналом организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2020

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 10 26 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  С.В. Володин	Одобрено на заседании кафедры  Протокол № 8 21 мая 2020 г. И.о. заведующего кафедрой  А.Б. Письменная
--	---

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: 84716  
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 21.05.2020

Москва 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Основы управления социальным развитием персонала» являются: дать основное представление о теории и практике организации и рационализации управления социальным развитием на предприятии (в фирме), показать необходимость нормативно-аналитической работы для научного обоснования выбора систем организации управления социальным развитием персонала, принципов управления социальным развитием и отношениями на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта, осветить исторические предпосылки возникновения, эволюции и современного содержания функций управления социальной сферы предприятия, а также формирование у студентов совокупности знаний в области теории и практики экономики управления персоналом, приобретение конкретных умений и навыков самостоятельного решения профессиональных задач.

Задачи:

- организационно-управленческая деятельность:

направленная на расширение прав и экономической самостоятельности, регионов, отраслей и предприятий при активном участии трудовых коллективов в управлении социально-трудовыми отношениями, решении вопросов оплаты труда, распределении и перераспределении доходов, оказании социальных услуг.

- информационно-аналитическая деятельность:

по повышению уровня жизни населения за счет проведения адресной социальной политики, основными компонентами которой являются: качество жизни россиян, уровень обеспечения жильем и домашним имуществом, доступность платных услуг, образования, культуры, труда и отдыха, социального обеспечения в старости и на случай болезни.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Основы управления социальным развитием 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. Управление персоналом организации:**

Знания: как формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Умения: формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Навыки: Способность формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

**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	ПКР-2 Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе.	ПКР-2.2 Уметь выявлять интересы работодателей по отношению к персоналу.

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

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетных единиц (108 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 10
Контактная работа	12	12,15
Аудиторные занятия (всего):	12	12
В том числе:		
лекции (Л)	6	6
практические (ПЗ) и семинарские (С)	6	6
Самостоятельная работа (всего)	60	60
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1	ПК1
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

### 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						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	10	Тема 1 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	2		2		25	29	
2	10	Тема 2 2. Персонал как объект социального управления	2		2		1	5	ПК1
3	10	Тема 3 3. Социальное развитие персонала как объект управления	2		2		1	5	ПК1
4	10	Тема 4 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	0		0		5	5	
5	10	Тема 5 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	0		0		7	7	
6	10	Тема 6 6. Внешние факторы социального развития персонала	0		0		5	5	
7	10	Тема 7 7. Механизм управления социальными процессами в организации	0		0		7	7	
8	10	Тема 8 8. Система управления социальным развитием персонала	0		0		3	3	
9	10	Тема 9 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	0		0		6	6	
10	10	Тема 10 ЭКЗАМЕН						36	ЭК
11		Всего:	6		6		60	108	

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 6 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	10	Тема: 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	ПЗ1: Социально-экономическая среда организации	2
2	10	Тема: 2. Персонал как объект социального управления	ПЗ2: Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства	2
3	10	Тема: 3. Социальное развитие персонала как объект управления	ПЗ3: Отечественный опыт управления социальным развитием персонала.	2
ВСЕГО:				6/0

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования



## 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	10	Тема 1: 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
2	10	Тема 1: 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
3	10	Тема 2: 2. Персонал как объект социального управления	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
4	10	Тема 3: 3. Социальное развитие персонала как объект управления	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
5	10	Тема 4: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПЗ4: Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием персонала	2
6	10	Тема 4: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
7	10	Тема 4: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПЗ4: Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием персонала	2
8	10	Тема 4: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям.	1

			3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	
9	10	Тема 5: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	ПЗ5: Социальные стратегии в системе управления организацией	4
10	10	Тема 5: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
11	10	Тема 5: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	ПЗ5: Социальные стратегии в системе управления организацией	4
12	10	Тема 5: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
13	10	Тема 6: 6. Внешние факторы социального развития персонала	ПЗ6: Трудовые и социальные проблемы в организации	2
14	10	Тема 6: 6. Внешние факторы социального развития персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
15	10	Тема 6: 6. Внешние факторы социального развития персонала	ПЗ6: Трудовые и социальные проблемы в организации	2
16	10	Тема 6: 6. Внешние факторы социального развития персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
17	10	Тема 7: 7. Механизм управления социальными процессами в организации	ПЗ7: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	2
18	10	Тема 7: 7. Механизм управления социальными процессами в	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям.	1

		организации	3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	
19	10	Тема 7: 7. Механизм управления социальными процессами в организации	ПЗ7: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	2
20	10	Тема 7: 7. Механизм управления социальными процессами в организации	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
21	10	Тема 8: 8. Система управления социальным развитием персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
22	10	Тема 8: 8. Система управления социальным развитием персонала	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	1
23	10	Тема 9: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	ПЗ9: Методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.	2
24	10	Тема 9: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	2
25	10	Тема 9: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	ПЗ9: Методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.	2
26	10	Тема 9: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	1. Подготовка к практическому занятию  1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.	2
27	10		1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное	24

			управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	
28	10		4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	2
29	10		5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	2
30	10		6. Внешние факторы социального развития персонала	2
31	10		7. Механизм управления социальными процессами в организации	4
32	10		8. Система управления социальным развитием персонала	2
33	10		9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	2
ВСЕГО:				80

## 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	Управление персоналом	Литвинюк А. А., Лукашевич В. В. и др.	М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ	Все разделы
2	Управление персоналом	Маслова В. М.	М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ	Все разделы

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Управление персоналом	Одегов Ю.Г	М.: Юрайт, 2014	Все разделы
4	Управление социальным развитием персонала: Учебник	Башмаков В. И., Тихонова Е. В.	1-е изд. Академия, Высшее профессиональное образование. Бакалавриат, 2012	Все разделы
5	Управление персоналом на железнодорожном транспорте	В.А. Козырев	М.: ФГБОУ «УМЦ ЖДТ», 2008	Все разделы
6	Управление персоналом: энциклопедия	А.Я. Кибанов и др.	М.: ИНФРА-М, 2010	Все разделы
7	Управление социальным развитием организации	Литвинюк А.А.	ИНФРА-М, 2014	Все разделы
8	Основы управления персоналом	А.Я. Кибанов	М.: ИНФРА-М, 2014	Все разделы

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

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://www.library.ru/> - информационно-справочный портал Проект Российской государственной библиотеки для молодежи.

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

- 1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:  
Microsoft Windows, Microsoft Office
- 2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:  
Microsoft Windows, Microsoft Office
- 3) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций

требуется:

доска

4) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

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

1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:

Маркерная доска, экран, активная доска, два проектора, ПК

2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Экран, 2 проектора, активная доска, ПК, доска

3) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

доска

4) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

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

Специфика курса состоит в изучении предшествующего исторического опыта государства в построении социальной политики на разных этапах его экономического развития.

В 90-х гг. российское общество вступило в сложный переходный период от плановой экономики к рыночной, двигаясь от авторитарного государства к демократическому, от идеализированного сознания к плюрализму. Этот переход осуществлялся в сложных условиях распада СССР, сопровождался ошибками в выборе способов реформирования. В частности преследовалась цель построения социально ориентированной рыночной экономики как это имеет место в ФРГ, Швеции и других промышленно развитых странах, формирование рыночной экономики по рекомендациям Международного валютного фонда с помощью «шока без терапии» привело к абсолютному господству частной собственности и полному вытеснению государства из сферы экономики. Отпуск цен, приватизация, политика сжатия денежной массы породили резкое снижение доходов и фактическое исчезновение общественных фондов потребления. Обострились проблемы инвестирования производства, его структурной перестройки, обновления основных фондов, развития науки, образования, здравоохранения, культуры, социальных гарантий и защиты уязвимых слоев населения, одновременное расширение прав и экономической самостоятельности регионов, отраслей и предприятий. Ослабление институтов социализации привело к пониманию необходимости восстановления регулирующих функций государства. На всех уровнях власти решаются проблемы оплаты труда, распределения и перераспределения доходов, социальной защищенности работников. Следовательно, сталкиваются интересы миллионов людей: различных социальных групп, работников и работодателей. В процессе реализации экономических и политических реформ происходит обновление принципиальных подходов, дифференциации доходов различных слоев населения, совершенствуются теоретические основы и механизмы управления доходами и социальным развитием персонала. Эти явления постоянно находятся в поле зрения изучаемой дисциплины. Студенты учатся:

1) прогнозировать социальное развитие персонала, опираясь на новейшие нормативные акты, государственную законодательную деятельность, влияющие на качество жизни россиян.

2) исследовать зарубежный опыт;

- 3) анализировать возможности его применения в современной России;
- 4) отслеживать изменения уровня жизни населения за счет проведения целенаправленной социальной политики государства и работодателей;
- 5) овладевать методиками консолидации отношений социального партнерства и достижения классового мира в обществе;
- 6) владеть основными компонентами социальной защищенности персонала: сбалансированность доходов, расходов и цен на товары и услуги; качество жилья и домашнего имущества; доступность платных услуг, образования, здравоохранения и культуры, качество труда и опыта; уровень социального обеспечения членов общества;
- 7) анализировать полезный опыт социального развития дореволюционной императорской России, Советского Союза и передовых промышленно развитых стран для его целевого использования в России 21 века.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления. Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательно-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

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

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ надежности подвижного состава, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее 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. С вечера всегда надо распределять работу на завтра. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все 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 объема недельного плана.

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

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

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