

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИУЦТ



С.П. Вакуленко

03 июня 2020 г.



Кафедра «Управление транспортным бизнесом и интеллектуальные системы»

Автор Дроздова Илона Игоревна, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом

Специальность:	<u>23.05.04 – Эксплуатация железных дорог</u>
Специализация:	<u>Транспортный бизнес и логистика</u>
Квалификация выпускника:	<u>Инженер путей сообщения</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 30 сентября 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">Н.А. Клычева</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 27 сентября 2019 г. И.о. заведующего кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">С.П. Вакуленко</p>
---	---

Москва 2020 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс «Управление персоналом» направлен на изучение практических и теоретических положений кадрового менеджмента.

Цель дисциплины «Управление персоналом» – подготовка студентов к управленческой деятельности, освоение студентами специфики работы с персоналом как важнейшим ресурсом организации.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

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	ОПК-8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров	<p>ОПК-8.1 Знает систему профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта и умеет оценивать соответствие претендента на вакантную должность требованиям профессиональных стандартов.</p> <p>ОПК-8.2 Выстраивает стратегию развития кадрового обеспечения основных бизнес-процессов предприятия.</p> <p>ОПК-8.4 Обладает навыками заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.</p> <p>ОПК-8.5 Способен применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.</p> <p>ОПК-8.6 Способен разработать и обосновать программы подготовки, переподготовки, повышению квалификации работников организации.</p>
2	ОПК-9 Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников	<p>ОПК-9.1 Знает формы трудоустройства работников и системы оплаты труда.</p> <p>ОПК-9.2 Демонстрирует знания нормативно-правового регулирования различных систем оплаты труда.</p> <p>ОПК-9.3 Определяет оптимальные способы материального и нематериального стимулирования работников.</p> <p>ОПК-9.4 Умеет оценить эффективность систем стимулирования работников.</p>
3	УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1 Определяет цели деятельности личности и работы команды.</p> <p>УК-3.2 Владеет методами найма, оценки и отбора персонала.</p> <p>УК-3.3 Знает принципы и методы организации и руководства работой команды.</p>
4	УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	<p>УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности.</p> <p>УК-6.2 Владеет навыками самооценки.</p> <p>УК-6.3 Знает принципы образования в течение всей жизни.</p>

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

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

6 зачетных единиц (216 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 3	Семестр 4
Контактная работа	48	32,15	16,15
Аудиторные занятия (всего):	48	32	16
В том числе:			
лекции (Л)	32	16	16
практические (ПЗ) и семинарские (С)	16	16	0
Самостоятельная работа (всего)	132	76	56
Экзамен (при наличии)	36	0	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	216	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	6.0	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ, ЭК	ЗЧ	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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	Раздел 1 Теория и методология управления персоналом	3		2		32	37	
2	3	Тема 1.1 Персонал организации: основные понятия и теории Исторические модели формирования системы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Менеджмент персонала и эффективность производства. Концепция управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации.	1		1		32	34	
3	3	Тема 1.2 Кадровая политика организации. Принципы, направления и методы реализации. Политика управления персоналом: типы и формы. Задачи кадрового	2		1			3	

№ 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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		менеджмента, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики.							
4	3	Раздел 2 Система управления персоналом организации	12		13		24	49	
5	3	Тема 2.1 Структура системы управления персоналом Анализ и виды организационных структур организации. Принципы построения организационной структуры	4		1		10	15	
6	3	Тема 2.2 Обеспечение деятельности системы управления персоналом Функции, выполняемые системой управления персоналом. Развитие и роль службы управления персоналом в организации. Особенности управления персоналом на крупном предприятии. Качественный и количественный состав служб управления	6		8		8	22	

№ 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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		персоналом. Комплексное обеспечение системы управления персоналом: правовое, нормативно-методическое, делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.							
7	3	Тема 2.3 Кадровый мониторинг Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала	2		4		6	12	ПК2
8	3	Раздел 3 Технология управления персоналом	1		1		9	11	
9	3	Тема 3.2 Принципы оценки результативности труда Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики					7	7	ПК1

№ 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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала.							
10	3	Тема 3.3 Теории мотивации и их значение Стимулирование труда персонала. Руководитель в системе управления персоналом. Системы морального и материального стимулирования. Системы оплаты и труда и партисипативное управление. Основные характеристики оплаты труда. Оценка труда и определение базовой оплаты труда. факторы оплаты труда. Компоненты заработной платы. Системы оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Партисипативное управление и проблемы, вызванные участием работников в управлении.	1		1		2	4	
11	3	Раздел 4 Управление конфликтами в коллективе					11	11	
12	3	Тема 4.1 Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов; типология конфликтов Конфликты в общественной и					10	10	

№ 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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		индивидуальной деятельности, национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты; форма, структура и динамика конфликтов							
13	3	Тема 4.2 Пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов "Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов; управление конфликтом. "					1	1	ЗЧ
14	4	Раздел 3 Деловые игры	16				56	108	
15	4	Тема 3.1 Деловые игры в коллективе	16				56	72	ПК1
16	4	Тема 3.2 экзамен						36	ЭК
17		Тема 3.1 Обучение персонала организации Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых; непрерывное							

№ 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	КСР	СР	Всего		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		обучение как парадигма современного менеджмента. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры: Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва								
18		Всего:	32		16		132	216		

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 16 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	3	РАЗДЕЛ 1 Теория и методология управления персоналом	Персонал организации: основные понятия и теории Исторические модели формирования системы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Менеджмент персонала и эффективность производства. Концепция управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации.	1
2	3	РАЗДЕЛ 1 Теория и методология управления персоналом	Кадровая политика организации. Принципы, направления и методы реализации. Политика управления персоналом: типы и формы. Задачи кадрового менеджмента, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики.	1
3	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Структура системы управления персоналом Анализ и виды организационных структур организации. Принципы построения организационной структуры	1
4	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Обеспечение деятельности системы управления персоналом Функции, выполняемые системой управления персоналом. Развитие и роль службы управления персоналом в организации. Особенности управления персоналом на крупном предприятии. Качественный и количественный состав служб управления персоналом. Комплексное обеспечение системы управления персоналом: правовое, нормативно-методическое, делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.	8

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
5	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Кадровый мониторинг Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала	4
6	3	РАЗДЕЛ 3 Технология управления персоналом	Теории мотивации и их значение Стимулирование труда персонала. Руководитель в системе управления персоналом. Системы морального и материального стимулирования. Системы оплаты и труда и партисипативное управление. Основные характеристики оплаты труда. Оценка труда и определение базовой оплаты труда. факторы оплаты труда. Компоненты заработной платы. Системы оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Партисипативное управление и проблемы, вызванные участием работников в управлении.	1
ВСЕГО:				16 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины «Управление персоналом» осуществляется в форме лекций и практических занятий.

Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и на 100% являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные).

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий. Остальная часть практического курса проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – для решения проблемных стратегических задач, основанных на коллективных способах обучения, и для проведения компьютерного тестирования.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям.

Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) 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	3	РАЗДЕЛ 1 Теория и методология управления персоналом	Персонал организации: основные понятия и теории Исторические модели формирования системы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Менеджмент персонала и эффективность производства. Концепция управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации.	32
2	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Структура системы управления персоналом Анализ и виды организационных структур организации. Принципы построения организационной структуры	10
3	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Обеспечение деятельности системы управления персоналом Функции, выполняемые системой управления персоналом. Развитие и роль службы управления персоналом в организации. Особенности управления персоналом на крупном предприятии. Качественный и количественный состав служб управления персоналом. Комплексное обеспечение системы управления персоналом: правовое, нормативно-методическое, делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.	8
4	3	РАЗДЕЛ 2 Система управления персоналом организации	Кадровый мониторинг Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала	6
5	4	РАЗДЕЛ 3 Деловые игры Тема 1: Деловые игры в коллективе	Деловые игры	56
6	3	РАЗДЕЛ 3 Технология управления персоналом	Принципы оценки результативности труда Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки	7

			результативности труда. Проблемы аттестации персонала.	
7	3	РАЗДЕЛ 3 Технология управления персоналом	Теории мотивации и их значение Стимулирование труда персонала. Руководитель в системе управления персоналом. Системы морального и материального стимулирования. Системы оплаты и труда и партисипативное управление. Основные характеристики оплаты труда. Оценка труда и определение базовой оплаты труда. факторы оплаты труда. Компоненты заработной платы. Системы оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Партисипативное управление и проблемы, вызванные участием работников в управлении.	2
8	3	РАЗДЕЛ 4 Управление конфликтами в коллективе	Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов; типология конфликтов Конфликты в общественной и индивидуальной деятельности, национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления, мировоззренческие и нормативно-ценностные конфликты; форма, структура и динамика конфликтов	10
9	3	РАЗДЕЛ 4 Управление конфликтами в коллективе	Пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов "Роль конфликтов в социально-экономическом развитии; социальные и психологические мотивы конфликтов; управление конфликтом. "	1
ВСЕГО:				132

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 организации	под ред. Кибанова А.Я.	М ИНФРА-М, 2012	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
2	Анализ использования трудовых ресурсов предприятия»	Дроздова И.И.	М, МИИТ, 2008	Все разделы
3	Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	Дроздова И.И.	МИИТ, 2008	Все разделы

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

Официальный сайт ОАО «РЖД» [электронный ресурс] режим доступа: www.rzd.ru.

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

Пакет программ MS Office

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

16 персональных компьютеров, 2 проектора, маркерная доска.

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

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

Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором 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 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. Познавательная-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.

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.