

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИУЦТ



С.П. Вакуленко

14 мая 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>2020</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 4 30 апреля 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p> <p style="text-align: center;"> Н.А. Клычева</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 15 27 апреля 2020 г. Профессор</p> <p style="text-align: center;"> 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	ОПК-8.1 Знает систему профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта и умеет оценивать соответствие претендента на вакантную должность требованиям профессиональных стандартов. ОПК-8.2 Выстраивает стратегию развития кадрового обеспечения основных бизнес-процессов предприятия. ОПК-8.4 Обладает навыками заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним. ОПК-8.5 Способен применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам. ОПК-8.6 Способен разработать и обосновать программы подготовки, переподготовки, повышению квалификации работников организации.
2	ОПК-9 Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников	ОПК-9.1 Знает формы трудоустройства работников и системы оплаты труда. ОПК-9.2 Демонстрирует знания нормативно-правового регулирования различных систем оплаты труда. ОПК-9.3 Определяет оптимальные способы материального и нематериального стимулирования работников. ОПК-9.4 Умеет оценить эффективность систем стимулирования работников.
3	УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Определяет цели деятельности личности и работы команды. УК-3.2 Владеет методами найма, оценки и отбора персонала. УК-3.3 Знает принципы и методы организации и руководства работой команды.
4	УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности. УК-6.2 Владеет навыками самооценки. УК-6.3 Знает принципы образования в течение всей жизни.

#### 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/ТП	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						Всего	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	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/ТП	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/ТП	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/ТП	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/ТП	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	Принципы оценки результативности труда	7

		управления персоналом	Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки 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](http://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.