МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИМТК

И.В. Карапетянц

21 мая 2019 г.

Кафедра «Международный транспортный менеджмент и управление цепями поставок»

Автор Кахриманова Диана Габибулаевна, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Международная транспортная логистика
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

Одобрено на заседании	Одобрено на заседании кафедры
Учебно-методической комиссии института Протокол № 5 20 мая 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии Г.А. Моргунова	Протокол № 10 15 мая 2019 г. И.о. заведующего кафедрой Н.В. Капустина

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: 810713
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Капустина Надежда Валерьевна
Дата: 15.05.2019

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование компетенций – знаний о теориях человеческих ресурсов и человеческого капитала, о рынке труда и занятости персонала, о социально-трудовых отношениях и о роли человеческого капитала в организации.

Задачи дисциплины заключаются:

•в формировании знаний теорий управления роли человека в организации;

•изучить рынок труда и его основные составляющие: спрос и предложение рабочей силы, безработица, условия труда и др.;

•изучить все аспекты социально-трудовых отношений: социальный, экономический, психологический, нормативно-правовой.

•дать общее представление о внутренних коммуникациях в организации.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

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

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

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

2.1.1. Деловые коммуникации:

Знания: этические нормы деловых отношений, основы делового общения

Умения: управлением организационной культурой; управлением конфликтами и стрессами Владеть: современными технологиями управления поведением персонала (формирования и поддержания морально-психологического климата в организации) на русском и иностранном языках

Навыки: Дисциплина по своему содержанию относится к дисциплинам базовой части, конкретизирует и расширяет знания бакалавра о социально-трудовых отношениях как на уровне предприятия, так и на уровне государства и отрасли.

2.1.2. Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение):

Знания: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур сообразно изменяющимся условиям.

Умения: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

Навыки: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Преддипломная практика

Знания: -методологические и теоретические основы организации исследовательской деятельности, направленные на совершенствование управления;-методы оценки эффективности исследовательских процедур в менеджменте.

Умения: -проводить эмпирические прикладные исследования и обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные для анализируемой бизнес-ситуации;-аргументировать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой управленческой проблемы;-разрабатывать программу исследования, план и методику исследования бизнес-ситуации;-определять критерии эффективности системы управления.

Навыки: -понятийным аппаратом дисциплины;-информационными средствами, обеспечивающими автоматизацию решения задач.

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	ОК-4 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Знать и понимать: типы, виды, функции и цели коммуникаций Уметь: анализировать поведение человека при этом использовать знания о законах коммуникаций Владеть: навыками делового общения
2	ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать и понимать: о роли человека в организации и о его возможности влиять на ее функционирование; модель «Логический квадрат»; основные техники установления взаимоотношений с коллегами Уметь: грамотно обосновать свою точку зрения не обостряя отношения в коллективе Владеть: техникой активного слушания
3	ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать и понимать: теории управления «человеческим капиталом» и «человеческими ресурсами»; законы мотивирования; этапы формирования среды управления человеческими ресурсами Уметь: пользоваться изученными теориями в целях поиска оптимальных решений социально-экономических задач в организации; повысить лояльность сотрудников в организации Владеть: способностью самостоятельно анализировать происходящую в организации и на рынке труда ситуацию
4	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать и понимать: сущность конфликта и его структуру Уметь: выявлять истинные причины конфликта Владеть: методиками разрешения конфликта

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

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

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

	Количество часов	
Вид учебной работы	Всего по учебному плану	Семестр 5
Контактная работа	36	36,15
Аудиторные занятия (всего):	36	36
В том числе:		
лекции (Л)	18	18
практические (ПЗ) и семинарские (С)	18	18
Самостоятельная работа (всего)	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ	ЗЧ

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 промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	Раздел 1 Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами Тема 1. Аспекты управления человеческими ресурсами и модель «логический квадрат». Производственно-экономический, административно-правовой, политический, социальный и психологический аспекты. Модель «логический квадрат». Тема 2. Рынок труда. Спрос и предложение на рабочую силу. Закон Оукена, безработица и инфляция, занятость. Определение численности сотрудников организации с использованием производственной программы.	6		4/2		21	31/2	
2	5	Раздел 2 Формирование среды управления человеческими ресурсами в организации	6/2		8/4		22	36/6	ПК1, тестирование
3	5	Раздел 3 Построение внутренних коммуникаций в	6/2		6/2		29	41/4	ПК2, тестирование

№ 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
		организации Тема 5. Особенности внутренних коммуникаций в организации. Виды и типы коммуникаций в организации. Функции коммуникаций. Цели коммуникаций. Каналы коммуникаций. Базовые основы корпоративной культуры. Тема 6. Построение моделей делового общения внутри организации. Установление взаимоотношений с коллегами. Техники обоснования идеи. Техники активного слушания.							
4	5	Зачет						0	ЗЧ
5		Всего:	18/4		18/8		72	108/12	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 18 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	5	Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Разбор всех аспектов управления ЧР. Модель «логический квадрат», определение степени влияния факторов функциональных и территориальных на личность. Построение взаимосвязи между качественными и количественными изменениями.	2 / 1
2	5	Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Решение задач на тему: Спрос и предложение на рабочую силу. Закон Оукена, безработица и занятость. Определение численности сотрудников организации с использованием производственной программы. Определения текучести кадров. Определения уровня условий труда.	2 / 1
3	5	РАЗДЕЛ 2 Формирование среды управления человеческими ресурсами в организации	Составление профиля сотрудника. Деловая игра: «Собеседование». Определение потребности в обучении. Разработка программы обучения персонала в соответствии с моделью систематического обучения. Работа с типами, видами и методами построения деловой карьерой.	4 / 2
4	5	РАЗДЕЛ 2 Формирование среды управления человеческими ресурсами в организации	Работа с типами личности. Составление мотивационного профиля сотрудника. Отработка навыков работы с сопротивлениями и возражениями.	4 / 2
5	5	РАЗДЕЛ 3 Построение внутренних коммуникаций в организации	Сопоставление типов и видов коммуникаций с приведением примеров.	4 / 1
6	5	РАЗДЕЛ 3 Построение внутренних коммуникаций в организации	Отработка навыков установления контакта с аудиторией, составления качественной презентации и активного слушания.	2 / 1
			ВСЕГО:	18/8

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

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

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное пояснение материала). Основная часть практического курса проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе обсуждения практических ситуаций, решения задач, т. е. технологий, основанных на коллективных способах обучения.

Самостоятельная работа магистранта 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. Весь курс разбит на темы, представляющих собой логически завершенный объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение задач, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов на бумажных носителях.

Проведении занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, такие как (при необходимости):

- использование современных средств коммуникации;
- электронная форма обмена материалами;
- дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций;
- использование компьютерных технологий и программных продуктов, необходимых для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой расчетов и т.д.

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	5	Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Изучить теоретический материал по рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр. 6 – 12 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 9 -26 3. В.А. Козырев, С.В. Палкин. Основы управления персоналом. – М.: МИИТ, 2007. – глава 1 4. И.А. Федорова Управление персоналом организации. - М. : МИИТ, 2007. – с 5 - 12.	10
2	5	Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Изучить теоретический материал по рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр. 13 – 21 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 43 -54 3. В.А. Козырев, С.В. Палкин. Основы управления персоналом. - МИИТ, 2007. – глава 11 4. И.А. Федорова Управление персоналом организации. - М. : МИИТ, 2007. – стр. 13 - 27. В.А. Козырев, С.В. Палкин Основы управление персоналом. - МИИТ, 2007 366 с. - Библиогр.: с. 360-361 Б.А. Лёвин, В.И. Галахов, Е.Ю. Заречкин, Б.Ф. Усманов Человеческие ресурсы корпорации: стратегия и практика управления. – МИИТ, 2005 670 с.	11
3	5	РАЗДЕЛ 2 Формирование среды управления человеческими ресурсами в организации	Изучить теоретический материал по рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр. 43 – 57 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 136 -148 3. В.А. Козырев, С.В. Палкин. Основы управления персоналом. - МИИТ, 2007. – глава 8. 4. В.А. Козырев, С.В. Палкин. Управление персоналом на железнодорожном транспорте. - М. : МИИТ, 2007 – главы 2, 6.	11
4	5	РАЗДЕЛ 2	Изучить теоретический материал по	11

		Формирование среды управления человеческими ресурсами в организации	рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр.83 – 97 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 157 -173	
5	5	РАЗДЕЛ 3 Построение внутренних коммуникаций в организации	Сопоставление типов и видов коммуникаций с приведением примеров.	7
6	5	РАЗДЕЛ 3 Построение внутренних коммуникаций в организации	Изучить теоретический материал по рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр.140 – 145 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 76 -90 3. В.А. Козырев, С.В. Палкин. Основы управления персоналом. – М.: МИИТ, 2007. – глава 12 4. В.А. Козырев, С.В. Палкин Управление персоналом на железнодорожном транспорте. - М. : МИИТ, 2007. – глава 12.	11
7	5	РАЗДЕЛ 3 Построение внутренних коммуникаций в организации	Изучить теоретический материал по рекомендуемой литературе, конспекту лекций и презентациям 1. Лукичева Л.И. Управление персоналом. – М., Омега-Л, 2011. – стр. 115 – 127 2. Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалова Ф.Е. Персональный менеджмент. – М., ИНФРА-М, 2012. – стр. 92 -122 3. В.А. Козырев, С.В. Палкин Управление персоналом на железнодорожном транспорте. - М. : МИИТ, 2007 . – глава 11.	11
			ВСЕГО:	72

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	Исаева О. М.	М. : Юрайт, 2017 Library.miit.ru – сайт ЭБС «Юрайт»	Все разделы
2	Управление персоналом	Горленко О. А.	М. : Юрайт, 2016 Library.miit.ru – сайт 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	Управление персоналом на железнодорожном транспорте	В.А. Козырев, С.В. Палкин	М. : МИИТ, 2017 НТБ РУТ (МИИТ)	Разделы 2 - 3
4	Управление персоналом организации	И.А. Федорова	М. : МИИТ, 2017 НТБ РУТ (МИИТ)	Раздел 1
5	Основы управления персоналом	В.А. Козырев, С.В. Палкин	М.:МИИТ, 2017 НТБ РУТ (МИИТ)	Все разделы

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

1.http://library.miit.ru/.
2.http://rd.ru/ - сайт ОАО «РЖД».
3.http://elibrary.ru/ - научно-электронная библиотека.
4.Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5.www.m-economy.ru
6.www.positivemanagement.ru
7.www.social.ru
8.www.strategy.bos.ru/
9.www.hh.ru,
10.www.ex-cutive.ru
11.www.hr-portal.ru

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

Электронная информационно-образовательная среда РУТ (МИИТ), доступная из личного кабинета обучающегося или преподавателя на сайте http://miit.ru
Лицензионная операционная система MS Windows (академическая лицензия).
Лицензионный пакет программ Microsoft Office (академическая лицензия).

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
В случае проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий может понадобиться наличие следующего программного обеспечения (или их аналогов): ОС Windows, Microsoft Office, Интернет-браузер, Microsoft Teams и т.д.
В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, электронная почта, скайп, Zoom, WhatsApp и т.п.

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

1. учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные проекционным оборудованием;
2. учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа;
3. учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
4. учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
5. помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети «Интернет» и доступом к электронно-информационной образовательной среде университета;

В случае проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами, посредством используемых средств коммуникации.
Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

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

Требования к результатам освоения дисциплины определяются требованиями к результатам освоения основных образовательных программ подготовки магистров и являются компетентностно-ориентированными. Документом, определяющим содержание, объём и порядок изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является рабочая программа дисциплины.
Основными видами занятий являются лекции и практические занятия.
Лекция – ведущая форма теоретического обучения магистров. Как правило, с лекции начинается новая тема, а затем уже по этой теме проходят практические занятия. Назначение лекции – раскрыть сущность изучаемых объектов, процессов и явлений, помочь магистранту сформировать эти понятия в своем мышлении.
По дисциплине «Управление человеческими ресурсами» используются различные формы лекций, в том числе лекция-диалог, лекция с решением конкретных ситуаций-проблем. Например, во время лекции-диалога обеспечивается непосредственное общение преподавателя с аудиторией, что позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы через взаимный обмен мнениями. Базовыми являются темы 1 и 2, в ходе которых закладываются основные понятия дисциплины, что способствует успешному освоению последующих тем. Особое внимание бакалавров должно быть обращено на темы 4 – 6, в которых подробно излагаются вопросы организации экспортно-импортных и таможенных операций, знание которых позволяет правильно ориентироваться в практических вопросах международного логистического менеджмента.

Цель практического занятия – это углубление теоретического материала. Для этого бакалавры должны выступать на занятии с устными изложениями учебного материала на определенную, заданную тему.
Содержание практического занятия определяется тематикой вопросов, вынесенных на семинар, их нацеленностью на углубление и закрепление знаний, полученных на лекции, способностью магистрантов творчески мыслить, аргументировано отстаивать свою точку зрения. Приступая к подготовке к практическому занятию, необходимо ознакомиться с предлагаемой литературой, обратиться к другим источникам, составить подробный план рассмотрения вопросов, вынесенных на занятие.
Участие в практических занятиях может осуществляться в различных формах: сообщение, дополнение, участие в дискуссии, решение практических задач. На практических занятиях проявляется самостоятельное отношение магистрантов к предмету изучения, а это требует самостоятельной работы по теме занятий с использованием учебников, учебных пособий, справочников и других, самостоятельно привлекаемых магистрантами источников информации.
Практическое занятие может начинаться или заканчиваться контролем усвоения группой необходимого материала. Для контроля знаний используются различные формы, в том числе устный опрос, тестирование.
Самостоятельная работа бакалавров – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.
Цель самостоятельной работы – формирование у магистров осознанного, целенаправленного отношения к систематическому овладению знаниями и умениями, которые должны быть усвоены при изучении данной дисциплины.
Задачи самостоятельной работы – овладение способами и приемами самообразования, формирование умений работы с учебной, научной и специальной литературой, систематизация и закрепление полученных знаний и умений, формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию и самосовершенствованию.
Самостоятельная внеаудиторная работа предполагает проработку конспектов лекций и специальной литературы по профилю подготовки. Магистранты должны внимательно изучить материалы, изложенные в ходе чтения лекций с целью их полного понимания и свободного владения материалом.
Для расширения знаний необходимо привлекать профессионально ориентированную литературу с целью поиска заданной информации, ее смысловой обработки и фиксации в виде аннотации. Это могут быть фрагменты научных монографий, статьи из периодических научных изданий (как печатных, так и Интернет-изданий). Такой вид работы контролируется преподавателям.
Заслушиваются ответы магистрантов на практических занятиях.
При осуществлении данного вида самостоятельной работы магистранту предлагается следующая последовательность:
ознакомиться с содержанием источника информации, используя поисковое, изучающее, просмотровое чтение;
составить глоссарий научных понятий по теме;
сделать аналитическую выборку новой научной информации в дополнение к уже известной;
составить план изложения материала;
подготовить выступление на практическом занятии.