

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

27 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика персонала

Направление подготовки:	38.03.01 – Экономика
Профиль:	Экономика труда
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

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

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: Заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 24.06.2019

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Экономика персонала» являются формирование у студентов:

- теоретических знаний основ и принципов экономики персонала в условиях рыночной экономики;
- системного подхода к решению проблем экономики персонала;
- понимания экономического и социального значения экономики персонала, её роли в эффективном использовании трудовых ресурсов и повышении производительности труда;
- практических навыков по применению основных положений экономики персонала.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Экономика персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную 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	ПКС-19 Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий.	ПКС-19.1 Знает сущность и порядок регулирования трудовых отношений, механизм прогнозирования, планирования и управления человеческими ресурсами. ПКС-19.2 Владеет навыками обработки статистической информации для получения основных показателей функционирования рынка труда и измерения влияния социально-экономических факторов на субъекты рынка труда. ПКС-19.3 Осуществляет анализ показателей социально-трудовой сферы организации и оценивает эффективность организации труда на предприятии. ПКС-19.4 Владеет современными информационными технологиями регулирования социально-трудовой сферы организации.

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

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (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 7
Контактная работа	48	48,15
Аудиторные занятия (всего):	48	48
В том числе:		
лекции (Л)	16	16
практические (ПЗ) и семинарские (С)	32	32
Самостоятельная работа (всего)	60	60
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК2, ТК	ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Зачет	Зачет

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	7	Тема 1 Экономика персонала как наука. Экономика персонала: миссия, цели, задачи. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала. Экономика персонала в системе наук. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала».					21	21	
2	7	Тема 2 Теоретические основы экономики персонала. Структуризация теоретических оснований экономики персонала. Экономические теории рынка труда: теории гибкости. Сегментации внутренних рынков труда. Теория институтов: социально-трудовой аспект. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений. Теория организации труда. Эволюция концепций организации труда.			2		1	3	
3	7	Тема 3 Основополагающие принципы и права человека в сфере.			2		1	3	ТК

№ 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
		Регулирование отношений в трудовой сфере. Социальное партнёрство – основная модель регулирования отношений в сфере наёмного труда. Локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации.							
4	7	Тема 4 Структура и развитие рынка труда с позиции организации. Рынок труда: его механизмы и институты координации. Методика и технологии изучения рынка труда с позиции организации. Социокультурный контекст национального рынка труда.			2		1	3	
5	7	Тема 5 Технико-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. Новые технологии и научно-техническая политика организаций. Основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал			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/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		организации.							
6	7	Тема 6 Кадровые стратегии и модели управления персоналом. Построение кадровых стратегий. Модели кадрового менеджмента. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии	4		8		16	28	
7	7	Тема 7 Построение организационных и кадровых структур. Структура организации, её основные компоненты и эффективность деятельности персонала. Подходы к структуризации персонала организации. Категории персонала.	4		4		15	23	ПК2
8	7	Тема 8 Организационная культура и трудовое поведение работника. Концепция и типы организационной культуры в контексте целей и задач экономики персонала. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры и управление этими процессами. Организационная культура и кадровая политика.	4		2		1	7	

№ 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
		взаимосвязи в контексте целей экономики персонала.							
9	7	Тема 10 Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. Основы теории конфликта в организации. Конфликтные поля в социально-трудовых отношениях. Теория и практика управления конфликтами в организации. Трудовые споры. Их классификация и субъектный состав. Индивидуальные трудовые споры и их рассмотрение. Коллективные трудовые споры и их рассмотрение.			4		3	7	
10	7	Тема 11 Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование. Кадровое планирование в организации. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Выбор критериев и методов отбора персонала в системе социально-трудовых отношений. Высвобождение персонала в организации. Концепция бесконфликтного	4		4			8	

№ 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
		высвобождения персонала.							
11	7	Тема 12 Трудовая адаптация персонала в организации. Развитие персонала. Сущность, виды и этапы трудовой адаптации. Оценка эффективности трудовой адаптации. Развитие организации и её сотрудников. Методы внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Сущность и виды трудовой карьеры.			2			2	
12		Зачет							
13		Тема 13 Организация трудовой деятельности и определение содержания работ. Организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда. Нормирование труда. Виды норм труда. Принципы и методы нормирования труда. Пересмотр норм труда. Организация рабочих мест. Условия труда, охрана труда и техника безопасности в организации и их правовое регулирование.							
14		Тема 14 Рабочее время и							

№ 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
		время отдыха. Классификация затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время: преимущества и проблемы применения. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.							
15		Тема 15 Оценка производительности труда и персонала. Производительность труда и эффективность производства. Эволюция системы критериев эффективности трудовой деятельности. Формирование систем измерения производительности труда. Методы измерения производительности труда. Измерение производительности труда и оценка персонала: основные взаимосвязи. Факторы и резервы роста производительности труда.							
16		Тема 16 Система вознаграждения за труд. Система вознаграждений как элемент социально-трудовых							

№ 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
		отношений и её структура. Организация оплаты труда. Премирование работников. Эффективность системы вознаграждения за труд. Регулирование оплаты труда. Методы правового регулирования оплаты труда.							
17		Тема 17 Система информации о персонале. Информационное обеспечение экономики персонала. Контроллинг персонала как инструмент совершенствования внутрифирменных социально-трудовых отношений. Аудит персонала.							
18		Тема 18 Управление человеческими ресурсами организации. Основные функции, структура и факторы эффективной деятельности организационной структуры управления человеческими ресурсами организации. Оценка эффективности организационной структуры управления человеческими ресурсами							

№ 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. Тенденции развития организационной структуры управления человеческими ресурсами организации.							
19		Всего:	16		32		60	108	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 32 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	7	Тема: Теоретические основы экономики персонала.	Экономические теории рынка труда	2
2	7	Тема: Основополагающие принципы и права человека в сфере.	Регулирование отношений в трудовой сфере	2
3	7	Тема: Структура и развитие рынка труда с позиции организации.	Методика и технологии изучения рынка труда с позиции организации	2
4	7	Тема: Техно-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений.	Научно-техническая политика организаций	2
5	7	Тема: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.	Построение кадровых стратегий	2
6	7	Тема: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.	Построение кадровых стратегий	2
7	7	Тема: Построение организационных и кадровых структур.	Подходы к структуризации персонала организации	2
8	7	Тема: Построение организационных и кадровых структур.	Подходы к структуризации персонала организации	2
9	7	Тема: Организационная культура и трудовое поведение работника.	Организационная культура и кадровая политика	2
10	7	Тема: Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений.	Противоречия и конфликты в организации. Типология конфликтов в организации. Разрешение трудовых споров	4
11	7	Тема: Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование.	Определение количественной потребности в персонале. Качественная потребность в персонале. Выбор критериев и методов отбора персонала.	4
12	7	Тема: Трудовая адаптация персонала в организации. Развитие персонала.	Управление процессом трудовой адаптации. Оценка результатов и эффективности трудовой адаптации. Управление карьерой персонала.	2

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
13	7		Кадровые стратегии и модели управления персоналом. Построение кадровых стратегий. Модели кадрового менеджмента. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии	6
14	7		Построение организационных и кадровых структур. Структура организации, её основные компоненты и эффективность деятельности персонала. Подходы к структуризации персонала организации. Категории персонала.	2
ВСЕГО:				36/0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Оценка количественной и качественной потребности в персонале.
2. Оценка результатов и эффективности трудовой адаптации.
3. Оценка успешности развития карьеры.
4. Регулирование рабочего времени и времени отдыха.
5. Факторы и резервы роста производительности труда.
6. Оценка производительности труда и персонала.
7. Оценка эффективности системы вознаграждения за труд.
8. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в области экономики персонала.

При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов экономики труда, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п.

В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения.

Кроме того, в ходе проведения лекций и практических занятий особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических занятий. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала.

Основными формами контроля являются: экзамен, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

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	7	Тема 1: Экономика персонала как наука.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	3
2	7	Тема 1: Экономика персонала как наука.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	3
3	7	Тема 2: Теоретические основы экономики персонала.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
4	7	Тема 3: Основополагающие принципы и права человека в сфере.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
5	7	Тема 4: Структура и развитие рынка труда с позиции организации.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
6	7	Тема 5: Техно-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
7	7	Тема 6: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
8	7	Тема 6: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
9	7	Тема 7: Построение организационных и кадровых структур.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	15

10	7	Тема 8: Организационная культура и трудовое поведение работника.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию.	1
11	7	Тема 10: Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическим занятиям.	2
12	7	Тема 10: Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений.	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическим занятиям.	2
13	7		Экономика персонала как наука. Экономика персонала: миссия, цели, задачи. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала. Экономика персонала в системе наук. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала».	18
14	7		Кадровые стратегии и модели управления персоналом. Построение кадровых стратегий. Модели кадрового менеджмента. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии	15
15	7		Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. Основы теории конфликта в организации. Конфликтные поля в социально-трудовых отношениях. Теория и практика управления конфликтами в организации. Трудовые споры. Их классификация и субъектный состав. Индивидуальные трудовые споры и их рассмотрение. Коллективные трудовые споры и их рассмотрение.	1
ВСЕГО:				66

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	Дейнека А.В.	2015 Дашков и К, 0	Все разделы
2	Экономика труда	Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.	2011 Волтерс Клувер, 0	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Маркетинг персонала	Патласов О.Ю.	2015 Дашков и К, 0	Все разделы

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

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

www.rosmintrud.ru (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России)).

www.rostrud.ru (официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)).

www.niittruda.ru (официальный сайт ФГБУ «НИИ труда и социального страхования Минтруда России»).

www.unrussia.ru (официальный сайт Бюро Международной организации труда в Москве).

www.rspn.rf (официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей).

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

Электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ (library.miit.ru).

Внутренняя библиотека Института экономики и финансов МИИТ (elibrary.miit-ief.ru).

Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (www.knigafund.ru).

Компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

Информационно-правовой портал «Гарант».

Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (АСПИЖТ).

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

Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов.
Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.

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

Студентам необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли в учебном процессе самого обучающегося. Студент должен быть нацелен на максимальное усвоение лекционного материала. После лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

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

Основные функции лекций: познавательно-обучающая, развивающая, ориентирующе-направляющая, активизирующая, воспитательная, организующая, информационная. Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением дисциплины и применением её положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности студентов, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущего специалиста.

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

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

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

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

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

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

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

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