

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ



«Утверждаю»

Декан факультета экономики и управления

 к.ф.-м.н., доцент Расулов Н.С.

«29» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки – Менеджмент организации

Форма подготовки - очная

Уровень подготовки – бакалавриат

Год начала подготовки – 2025 год

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 970 от 12.08.2020 г.

При разработке рабочей программы учитываются:

- требования работодателей, профессиональных стандартов по направлению «Менеджмент»;
- содержание программ дисциплин, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения;
- новейшие достижения в данной предметной области.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» протокол № 1 от 28 августа 2025 г.

Рабочая программа утверждена УМС факультета экономики и управления протокол № 1 от 29 августа 2025 г.

Рабочая программа утверждена Ученым советом факультета экономики и управления протокол от 2025 г.

Заведующая кафедрой к.э.н., доцент  Абдулаева М.Р.

Зам. пред. УМС факультета к.э.н., доцент  Шодиева Т.Г.

Разработчик д.э.н., пррф.  Амонова Д.С.

Разработчик от организации
руководитель отдела HR ООО «55 Group»  Шоев С.

Расписание занятий дисциплины

Ф.И.О. преподавателей	Аудиторные занятия		Приём СРС	Место работы преподавателя
	лекции	практические занятия, КСР		
Амонова Д.С.	Пятница 8:00-9:40 основной корпус 3 к МТА и МТБ ауд. 329	-----	Вторник 11:00-14:00	РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб., 2126 каб.
Шарипов Ф.	-----	Четверг 9:30-10:50 3 к МТА ауд. 327 основной корпус Среда 11:00-12:20 3к МТБ ауд. 308 основной корпус	Пятница, 10:00-12:00	РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами (УЧР)» содержит основы современной теории управления человеческими ресурсами на макро- мезо- и микроуровне, раскрытие экономической природы трудового потенциала, системы формирования и использования человеческих ресурсов. Она основывается на том, что управленческая деятельность выступает системообразующим фактором и именно управление позволяет организовать эффективное функционирование циклически повторяющихся процессов, которые гарантируют достижение системы целей, сохранение и развитие организации.

1.1. Цели изучения дисциплины

Основной целью преподавания дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование компетенций (знаний, умений и навыков) необходимых студентам в практической деятельности при организации управления персоналом и применения технологий по использованию человеческих ресурсов учетом современных реалий.

1.2. Задачи изучения дисциплины

Задачи дисциплины формулируются в соответствии с требованиями ФГОС, предъявляемые к компетенциям обучающегося. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является важнейшим разделом деятельности менеджмента. Выделение этого направления в комплексе задач, решаемых современными управленцами, произошло в «новейшее время». Это связано с необходимостью привлечения все большего числа специалистов разного и широкого профиля для принятия оптимальных решений, а также выполнения усложняющихся с каждым днем технологических организационных задач.

1.3. В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции (общекультурные - ОК, общепрофессиональные - ОПК и профессиональные – ПК).

Таблица 1.

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ОПК-1	ОПК-1. Способность решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной	ИОПК 1.1 – знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. ИОПК 1.2 - умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; ИОПК 1.3 - способен осуществлять постановку профессиональных задач,	реферат, письменная работа, ЭССЕ

	и управленческой теории	используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук ИОПК 1.4 - способен применять инструментарий экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления.	
ПК-1	ПК-1. Способность проводить маркетинговые исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга	ИПК 1.1. Знает: - нормативно правовые акты, регулирующие маркетинговую деятельность; - рыночные методы хозяйствования, закономерности и особенности развития экономики; - особенности конъюнктуры внутреннего и внешнего рынка товаров и услуг; - методы проведения маркетингового исследования; - психологические особенности поведения людей разных возрастов в различных жизненных ситуациях; - правила, нормы и основные принципы этики делового общения; - методику расчета показателей прибыли, эффективности, рентабельности и издержек производства. ИПК 1.2. Умеет: - систематизировать и обобщать большие объемы первичной и вторичной маркетинговой информации; - использовать методы прогнозирования сбыта и рынков; - работать со специализированными программами для сбора информации и управления маркетинговыми инструментами и инструментами прогнозирования; - проводить маркетинговые исследования разных типов и видов с использованием инструментов комплекса маркетинга; - создавать отчеты по результатам маркетингового исследования;	Реферат, письменная работа, ЭССЕ

		- давать рекомендации по совершенствованию инструментов комплекса маркетинга. ИПК 1.3. Владеет: - планированием и организацией сбора первичной и вторичной маркетинговой информации; - обработкой полученных данных с помощью методов математической статистики; - созданием отчетов и рекомендаций по результатам маркетинговых исследований; - формированием предложений по совершенствованию товарной политики; - формированием предложений по совершенствованию ценовой политики; - формированием предложений по совершенствованию систем сбыта и продаж; - формированием предложений по улучшению системы продвижения товаров (услуг) организации	
ПК-2	ПК-2 Способность формировать решения на основе анализа, обоснования и разработанных для них целевых показателей	ИПК 2.1. Знает: - теорию систем; - теорию конфликтов; - теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; - языки визуального моделирования; - методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа; - информационные технологии (программное обеспечение) применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа. ИПК 2.2. Умеет: - планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения и заинтересованными сторонами; - использовать техники эффективных коммуникаций; - применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-плана;	

		- анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; - оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей. ИПК 2.3. Владеет: - выявление, сбор и анализ информации бизнес-анализа для формирования возможных решений; - оценка ресурсов, необходимых для реализации решений; - выбор решения для реализации в составе группы экспертов.	
--	--	---	--

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами» применяются различные **формы и методы** - лекции, практические аудиторные занятия, решение задач, подготовка докладов, рефератов, дискуссии, деловые игры, мозговая атака, текущая самостоятельная работа, которая осуществляется решением ситуационных задач по соответствующей теме, подготовкой рефератов, конспектированием отдельных тем.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Предмет «Управление человеческими ресурсами» относится к базовым дисциплинам (Б1.О.26) ОПОП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и изучается в 5-м семестре обучения. Дисциплина направлена на формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами. Предмет логически и содержательно методически взаимосвязан с дисциплинами ОПОП, указанными в таблице 2.

Таблица 2.

№№ п/п	Название дисциплины	Семестр	Место дисциплины в структуре ОПОП
1.	Теория организации	1	Б1.О.17
2.	Экономическая теория	1-2	Б1.О.06
3.	Национальная экономика	3	Б1.О.21
4.	Психология (включая дефектологию)	2	Б1.О.11
5.	Информационные технологии в профессиональной деятельности	3-4	Б1.О.15
6.	Корпоративная социальная ответственность	4	Б1.В.06
7.	Основы менеджмента	4-5	Б1.О.23
8.	Маркетинг	4-5	Б1.О.24
9.	Организация производственного процесса	4-5	Б1.В.02
10.	Финансовый менеджмент	5	Б1.О.25

При освоении данной дисциплины необходимы умения и готовность («входные» знания) обучающегося по дисциплинам 1-6, указанных в таблице 1. Дисциплины 7-10 относятся к группе «входных» знаний, вместе с тем, определенная их часть изучается параллельно с данной дисциплиной («входные-параллельные» знания).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА, КРИТЕРИИ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых лекции – 20 часов, практические занятия – 16 часов, КСР - 12 часов, всего часов аудиторной нагрузки – 48, СРС – 96 часов.

Зачет с оценкой – 5-й семестр

3.1 Структура и содержание теоретической части курса

Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами (УЧР) (4 ч.).

Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция. Основные подходы к управлению персоналом. Базовые понятия УЧР. Его отличия управления персоналом.

Тема 2. Формирование системы УЧР и анализ кадрового потенциала фирмы (4 ч.).

Сущность понятия «персонал». Субъекты и объекты управления персоналом.

Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы. Организационное поведение в УЧР.

Тема 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2 ч.).

Понятие «мотивация» и основные теории мотивации. Стимулирование труда и особенности системы заработной платы. Мотивация и результативность. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (4 ч.).

Основы и классические исследования лидерства. Власть, руководство и лидерство. Конфликты в организации и их профилактика. Управление поведением и деловое общение в организациях.

Тема 5. Формирование человеческих ресурсов организации (2 ч.).

Планирование потребностей организации в персонале. Подбор и расстановка кадров организации. Социальная адаптация и обучение кадров. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров.

Тема 6. Оценка эффективности и перспективы УЧР (4 ч.).

Эффективность УЧР и пути ее повышения. Особенности аудита человеческих ресурсов. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР.

3.2. Структура и содержание практической части курса

Занятие 1. Основы управления человеческими ресурсами (2 ч.)

1. Понятие и сущность управления персоналом
2. Эволюция управления персоналом.
3. Основные подходы к управлению персоналом.

Занятие 2. Понятия УЧР и его отличия от управления персоналом (2 ч.)

1. Базовые понятия УЧР
2. Отличия УЧР от управления персоналом

Занятие 3. Формирование системы УЧР (2 ч.)

1. Сущность понятия «персонал».
2. Субъекты и объекты управления персоналом.
3. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение.

Занятие 4. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2 ч.)

1. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации.
2. Стимулирование труда.
3. Особенности системы заработной платы.

Занятие 5. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (2 ч.).

1. Основы и классические исследования лидерства.
2. Власть, руководство и лидерство

Занятие 6. Конфликты в системе УЧР (2 ч.)

1. Конфликты в организации и их профилактика
2. Управление поведением
3. Деловое общение в организациях

Занятие 7. Формирование человеческих ресурсов организации (2 ч.)

1. Планирование потребностей организации в персонале.
2. Подбор и расстановка кадров организации.

Занятие 8. Оценка эффективности и перспективы УЧР (2 ч.)

1. Эффективность УЧР и пути ее повышения.
2. Особенности аудита человеческих ресурсов

3.3. Структура и содержание КСР**Занятие 1. Основы управления человеческими ресурсами (2 ч.)**

1. Особенности деятельности по управлению персоналом.
2. Концепции управления человеческой деятельностью.
3. Три основных подхода к управлению персоналом

Занятие 2. Анализ кадрового потенциала организации (2 ч.)

1. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы.
2. Организационное поведение в УЧР

Занятие 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2 ч.).

1. Мотивация и результативность
2. Вовлеченность в работу
3. Приверженность организации

Занятие 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (2 ч.)

1. Лидерство в действии.
2. Требования к индивидуальным качествам современного руководителя-лидера
3. Конфликты и деловое общение в организациях

Занятие 5. Формирование человеческих ресурсов организации (2 ч.)

1. Социальная адаптация и обучение кадров.
2. Повышение уровня квалификации работников
3. Формирование резерва кадров

Занятие 6. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР (2 ч.)

1. Перспективы УЧР
2. Основные направления дальнейшего совершенствования УЧР

Таблица 3.

№ № п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая СР студентов и трудоемкость (в часах)			Литера- тура	Коли- чество баллов в неделю
V семестр						
		Лек.	Пр.	КСР		
1.	Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами. 1.1. Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция 1.2. Основные подходы к управлению персоналом Темы рефератов. Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция. Основные подходы к управлению персоналом	2	2	2	1/4-9/ 2 /6-25/	12,5

2.	1.3. Базовые понятия УЧР и его отличия от управления персоналом Темы рефератов. Базовые понятия УЧР. Отличия УЧР от управления персоналом	2	2		1 /4-9/, 2 /6-25/	12,5
3.	Тема 2. Формирование системы УЧР и анализ кадрового потенциала организации 2.1. Сущность понятия «персонал», субъекты и объекты управления персоналом 2.2. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение Темы рефератов. Сущность понятия «персонал». Субъекты и объекты управления персоналом. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение	2	2		1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
4.	2.3. Анализ кадрового потенциала организации 2.4. Организационное поведение в УЧР Темы рефератов. Анализ кадрового потенциала организации Организационное поведение в УЧР	2		2	1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
5.	Тема 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов 3.1. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации 3.2. Стимулирование труда и особенности системы оплаты труда. 3.3. Мотивация и результативность Темы рефератов. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации. Стимулирование труда и особенности системы оплаты труда 3.3. Мотивация и результативность	2	2	2	1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
6.	Тема 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР. 4.1. Основы и классические исследования лидерства 4.2. Власть, руководство, лидерство 4.3. Конфликты и деловое общение в организациях Темы рефератов. Основы и классические исследования лидерства. Власть, руководство и лидерство. Конфликты и деловое общение в организациях	2	2	2	1 /57-74/, 4 /45-48/, 5 /23-29/	12,5

7.	Тема 5. Формирование человеческих ресурсов организации 5.1. Планирование потребностей организации в персонале 5.2. Подбор и расстановка кадров организации Темы рефератов. Планирование потребностей организации в персонале. Подбор и расстановка кадров организации	2	2		1 /75-80/ 4 /45-48/ 5 /23-29/	12,5
8.	5.3. Социальная адаптация и обучение кадров 5.4. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров Темы рефератов. Социальная адаптация и обучение кадров. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров	2		2	1 /75-80/ 4 /45-48/ 5 /23-29/	12,5
9.	Тема 6. Оценка эффективности и перспективы УЧР 6.1. Эффективность УЧР и пути ее повышения 6.2. Особенности аудита человеческих ресурсов Темы рефератов. Эффективность УЧР и пути ее повышения. Особенности аудита человеческих ресурсов	2	2		1 /57-74/ 5 /28-29/ 7 /16-19/	12,5
10.	6.3. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР Тема реферата. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР	2	2	2	1 /57-74/ 5 /28-29/ 7 /16-19/	12,5
Итого: лекций – 20 ч., практ. – 16 ч., КСР – 12 ч., СР – 96 ч., ВСЕГО – 144 ч.						

Формы контроля и критерии начисления баллов

Неделя	Активное участие на лекционных занятиях, написание конспекта и выполнение других видов работ	Активное участие на практических (семинарских) занятиях, КСР	СРС Написание реферата, доклада, эссе и выполнение других видов работ	Административный балл за примерное поведение	Балл за рубежный и итоговый контроль	Всего
1	2	3	4	5	6	7
1	-	-	-	-	-	-
2	1	1	1	-	-	12,5
3	1	1	1	-	-	12,5
4	1	1	1	-	-	12,5
5	1	1	1	-	-	12,5

6	1	1	1	-	-	12,5
7	1	1	1	-	-	12,5
8	1	1	1	-	-	12,5
9 (первый рубежный контроль)					10	10
Первый рейтинг	7	7	7	-	10	31
10	1	1	1	-	-	12,5
11	1	1	1	-	-	12,5
12	1	1	1	-	-	12,5
13	1	1	1	-	-	12,5
14	1	1	1	-	-	12,5
15	1	1	1	-	-	12,5
16	1	1	1	-	-	12,5
17	1	1	1	-	-	12,5
18 (второй рубежный контроль)					10	10
Второй рейтинг	8	8	8	5	10	39
ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ (зачет с оценкой)					30	30
ИТОГО:	15	15	15	5	20+30	100

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по изучаемой дисциплине включает в себя следующие разделы.

1. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию.
2. Характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению.
3. Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.
4. Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

Таблица 5

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Объем СРС, в час.	Тема СРС	Форма и вид результатов самостоятельной работы	Форма контроля
1	6	Основные подходы к управлению персоналом	Реферат	Опрос, выступление
2	6	Базовые понятия УЧР	ЭССЕ	Опрос, выступление
3	6	Стратегия и политика в УЧР	Реферат	Опрос, выступление

№ п/п	Объем СРС, в час.	Тема СРС	Форма и вид результатов самостоятельной работы	Форма контроля
4	5	Формирование системы УЧР и ее составляющие	Письменная работа	Защита работы
5	6	Совершенствование деятельности кадровой службы организации	Реферат	Опрос, выступление
6	5	Организационное поведение в УЧР	Письменная работа	Опрос, Выступление
7	6	Стимулирование труда и особенности заработной платы	Реферат	Опрос, Выступление
8	5	Мотивация и результативность	ЭССЕ	Опрос, выступление
9	6	Вовлеченность в работу и приверженность организации	Реферат	Защита работы
10	6	Власть, руководство и лидерство	Реферат	Защита работы
11	6	Функции и причины конфликтов, их профилактика	Письменная работа	Опрос, выступление
12	5	Управление поведением и деловое общение в организации	ЭССЕ	Опрос, Выступление
13	6	. Планирование потребностей организации в персонале	Письменная работа	Опрос, выступление
14	5	Подбор и расстановка кадров организации	Реферат	Опрос, выступление
15	6	Социальная адаптация и обучение кадров	ЭССЕ	Опрос, выступление
16	5	Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров	Письменная работа	Опрос, выступление
17	6	Оценка эффективности и перспективы УЧР	Письменная работа	Защита работы

5. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: уч. пос./Д.С. Амонова, Т.Г. Шодиева, Н.Н. Сулейманова – Душанбе: РТСУ, 2021, 244 с.
2. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум для акад. бакалавриата. Под общ. ред. Лапшовой. М.: Юрайт, 2019. - 407 с.
3. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации. 2-е изд., испр. и доп. уч. пос. для бакалавриата и магистратуры. Под ред. Москвина С.Н. М.: Юрайт, 2019. - 143 с.
4. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для академического бакалавриата 2-е изд., перераб. и доп. Под общ. ред. Кязимова К. Г. - М.: Юрайт, 2019. - 202 с.
5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 и 2: учебник и практикум для акад. бакалавриата. Под общ. ред. С.А. Баркова. — М.: Юрайт, 2019. - 183 с.

5.2. Дополнительная литература

6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. - 212 с.
7. Антикризисное управление человеческими ресурсами: уч. пос. под ред. д.э.н., проф. Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2010. – 432 с.
8. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. Учебник. М: Проспект, 2014 - 288 с.
9. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уч. пособие / А.В. Дейнека, В.А. Беспалоко – М.: Дашков и К., 2014 г., - режим доступа: <http://www.e.lanbook.com>
10. Кошляков Г.В., Шодиева Т.Г. Управление человеческими ресурсами: Курс лекций. Душанбе: РТСУ, 2014 - 64 с.
11. Крымов А.А. Вы управляющий персоналом. Учебник. М. ИНФРА, 2013, 2009, 2006.
12. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. Под ред. Кибанова А.Л. М.: ИНФРА, 2012.
13. Управление человеческими ресурсами: уч. пос./А.М. Руденко и др. Ростов н/Д: Феникс, 2015.- 350 с.

5.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

15. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>

5.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

16. Используются лицензионное программное обеспечение ОС Windows-7

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основой обучения студентов очного и заочного отделений являются аудиторские занятия – лекции, семинары и практические занятия по изучению теоретических основ, рассмотрению конкретных ситуаций, решению примеров и задач.

В частности, лекции строятся на базе содержания тем, структура которых указана в разделе содержания тем данной программы, на семинарских занятиях проводится опрос по заранее составленным контрольным вопросам, изученных на лекциях и самостоятельно подготовленных студентами вопросов; на практических занятиях рассматриваются и обсуждаются конкретные ситуации, решаются примеры и задачи.

Первые 4 часа занятий желательно должны быть лекционными, после чего лекционные и практические занятия будут чередоваться последовательно. Можно применять и другую форму преподавания – сначала провести все лекционные занятия, а потом провести практические (семинарские) занятия.

Основная задача преподавателя заключается только в определении направлений и форм проведения практического занятия, студенты должны самостоятельно рассуждать, обсуждать, вести дискуссию по конкретной ситуации, решать примеры и задачи. Наблюдая за участием и поведением студентов на практических занятиях, преподаватель сможет оценить уровень усвоения студентами той или иной темы. Также периодически проводя семинарские занятия методом опроса по каждой теме, преподаватель сможет оценить уровень знаний студентов, что естественно можно будет учесть при подведении итогов при изучении данной дисциплины.

Все занятия по изучению данной дисциплины должны строиться с максимальным вовлечением обучающихся в обсуждение содержания тем и их разделов. Желательно проводить занятия в классе, оборудованном электронной техникой – компьютеры, проекторы, интерактивная доска и т.д. с предварительной подготовкой иллюстративного материала, задач и ситуационных заданий на электронных носителях (дискеты, диски) или слайдах.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания и изучения дисциплины на факультете экономики и управления имеются компьютерные классы, которые обеспечены электронными досками. Кроме того, можно воспользоваться имеющимися техническими средствами.

1. Мультимедиа проектор
2. Экран настенный
3. Интерактивная доска
4. Акустическая система
5. Персональный компьютер и ноутбук
6. Программные средства
7. Интернет-ресурсы
8. Лицензионное программное обеспечение: Ms Office 2010, Adobe Reader 9, ESET Nod 32 Antivirus

В начале изучения дисциплины студентам предоставляется список рекомендуемой литературы по предмету, а дополнительная литература демонстрируется по мере необходимости.

На лекциях студенту кратко излагается основной теоретический материал. На практических занятиях студент получает задание с указанием последовательности его выполнения. Студент получает рабочую программу. Степень усвоения теоретического материала, практических вопросов и индивидуальных заданий, решений тестов проверяется промежуточным контролем, зачетом и экзаменом. Самостоятельная работа студента проводится в виде подготовки конспектов по темам дисциплины, рассмотрением отдельных разделов, решением тестов и конкретных ситуаций.

Особенности реализации основной профессиональной образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

РТСУ предоставляет инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

При обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ОВЗ, срок освоения образовательной программы может быть увеличен по их заявлению не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, применяемые при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ установлен особый порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья.

При использовании формы инклюзивного обучения составляется индивидуальная программа сопровождения образовательной деятельности студента, которая может включать:

- сопровождение лекционных и практических занятий и обратным переводом на русский жестовый язык (для студентов с нарушениями слуха);
- посещение групповых и индивидуальных занятий с психологом;
- организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, профилактически-оздоровительное, социальное сопровождение учебного процесса и пр.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Форма итоговой аттестации **зачет с оценкой**

Промежуточные аттестации осуществляется путем опроса и проверки письменных работ.

Итоговая система оценок по кредитно-рейтинговой системе с использованием буквенных символов

Оценка по буквенной системе	Диапазон соответствующих наборных баллов	Численное выражение оценочного балла	Оценка по традиционной системе
A	10	95-100	Отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	
B	7	80-84	Хорошо
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	
C	4	65-69	Удовлетворительно
C-	3	60-64	
D+	2	55-59	
D	1	50-54	
Fx	0	45-49	Неудовлетворительно
F	0	0-44	

Содержание текущего контроля, промежуточной аттестации, итогового контроля раскрываются в фонде оценочных средств, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

ФОС по дисциплине является логическим продолжением рабочей программы учебной дисциплины. ФОС по дисциплине прилагается.