



Утверждаю

Ректор

ЧЕРКЕС-ЗАДЕ Е. В.

«07» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами в креативной индустрии

| | |
|--------------------------------------|---|
| Уровень высшего образования: | Бакалавриат |
| Направление подготовки: | 38.03.02 Менеджмент |
| Направленность (профиль) подготовки: | Менеджмент и маркетинг в креативных индустриях |
| Квалификация (степень): | Бакалавр |
| Форма обучения: | Очная |
| Срок освоения по данной программе: | 4 года |

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цель дисциплины

формирование теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления людьми в отдельных сферах деятельности.

1.2. Задачи дисциплины

- выделить основные принципы и методы построения системы управления персоналом;
- изложить концепцию управления персоналом в рыночных условиях;
- изучить систему управления персоналом, изложить основы организационного проектирования и построения системы управления персоналом организации, методы формирования целей, функций, организационной структуры системы управления организации;
- сформировать понимание особенностей управления персоналом в креативной индустрии, в креативных подразделениях или в креативных проектных группах;
- рассмотреть вопросы кадрового, информационного и технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом в компании.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебный план по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль Менеджмент и маркетинг в креативных индустриях и входит в часть формируемую участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

3. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у студентов следующих компетенций:

| Компетенция | Индикатор достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|---|---|---|--|---|
| | | Знать | Уметь | Иметь практический опыт |
| ПК-2 Способен подготовить решение по управлению проектом в сфере креативных индустрий | ИПК-2.2 Принимает участие в процессе подготовки решений по организации и контролю исполнения проекта в сфере креативных индустрий | -типы стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом на уровне организации и ее подразделений; | -обосновывать результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач; | -применения технологий организации специальных мероприятий; |
| | ИПК-2.4 Участвует в подготовке предложений по организации передачи заказчику результатов проекта, закрытию контрактов, завершению процессов проекта, сохранению | -возможные позитивные и негативные последствия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом | -осуществлять оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости | - подбора HR-решений; |

| | | | | |
|--|--------------------|--|--|--|
| | накопленного опыта | | | организаций, с учетом характеристик субъектов (работников) и факторов внешней среды. |
|--|--------------------|--|--|--|

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.: .

| Вид учебной работы | Всего часов в соответствии с учебным планом |
|----------------------------------|---|
| Аудиторная работа, в том числе: | 40 |
| Лекции | 16 |
| Практические занятия | 24 |
| Лабораторные работы (практикумы) | - |
| Самостоятельная работа | 32 |
| Контроль: | |
| Зачет | - |
| ИТОГО: | 72 |

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

| № темы | Наименование темы дисциплины | Количество часов контактной работы | | |
|---------|--|------------------------------------|---------------------|----------------------|
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия |
| Тема 1. | Управление человеческими ресурсами организации: стратегия, политика, функции | 2 | - | 2 |
| Тема 2. | Управление численностью персонала | 2 | - | 2 |
| Тема 3. | Привлечение и подбор персонала. Ценностное предложение работодателя. | 2 | - | 4 |
| Тема 4. | Управление адаптацией и развитием человеческих ресурсов организации | 2 | - | 4 |
| Тема 5. | Управление организационной культурой. Конфликты в организации. | 2 | - | 4 |
| Тема 6. | Мотивация и вознаграждение персонала | 2 | - | 4 |
| Тема 7. | Оценка эффективности HR функции в организации | 2 | - | 2 |
| Тема 8. | Высвобождение персонала в организации | 2 | - | 2 |
| | Итого | 16 | - | 24 |

5.2. Тематический план изучения дисциплины

| № п/п | Наименование темы | Содержание темы учебной дисциплины |
|-------|-------------------|------------------------------------|
|-------|-------------------|------------------------------------|

| | дисциплины | |
|----|--|---|
| 1 | Управление человеческими ресурсами организации: стратегия, политика, функции | <p>Определение сущности, содержания, принципов, методов, инструментов управления человеческими ресурсами организации в конкретных условиях ее функционирования.</p> <p>Разработка кадровой политики и кадровой стратегии с учетом объективных и субъективных факторов, оказывающих влияние на функционирование и развитие системы управления организацией. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии с этапами жизненного цикла организации.</p> <p><u>Перечень вопросов для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Основные элементы системы управления человеческими ресурсами организации и их взаимосвязи. ● Принципы управления человеческими ресурсами. ● Экономическая и социальная эффективность как категории целей в управлении человеческими ресурсами. ● Модели управления персоналом. ● Внешние и внутренние факторы, влияющие на кадровую политику организации. ● Принципы и критерии классификации кадровой политики: возможности их использования в практике. ● Основные HR функции и организационные структуры подразделения по работе с персоналом ● <u>Разбор кейсов</u> |
| 2 | Управление численностью персонала. | <p>Управление численностью персонала: планирование требуемой численности. Управление организационными структурами. Планирование найма. Оптимизация численности. Высвобождение персонала.</p> <p>Методология планирования потребности в человеческих ресурсах. Маркетинговые исследования рынка труда.</p> <p><u>Перечень вопросов для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Какие существуют подходы к определению требуемой численности персонала? ● Какие факторы необходимо учитывать при планировании численности? ● Как определяется качественная потребность в персонале? |
| 3. | Привлечение и подбор персонала. Ценностное предложение работодателя. | <p>Разработка и реализация стратегии поиска и отбора сотрудников. Понятие ценностного предложения работодателя. Элементы EVP. Методы поиска и отбора сотрудников. Жизненный цикл кандидата. Источники и каналы поиска кандидатов. Инструменты отбора. Сравнение эффективности различных инструментов отбора. Воронка отбора. Оценка эффективности процессов привлечения и отбора персонала в организацию.</p> <p><u>Перечень вопросов для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Какие существуют подходы к определению требуемой численности персонала? Какие факторы необходимо учитывать при планировании численности? ● Что такое EVP? Из каких элементов состоит EVP? ● Зачем организации работать над HR брендом? ● Какие каналы привлечения кандидатов вам известны? Как оценить эффективность того или иного канала привлечения кандидатов? |

| | | |
|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ● Как использовать воронку отбора? Что такое ширина воронки? ● Какие инструменты отбора кандидатов вам известны? От чего зависит выбор инструмента отбора? ● Какие этапы может включать путь кандидата в организации? ● Как оценить удовлетворенность кандидатов? ● Какие показатели помогают оценить эффективность процесса привлечения и подбора персонала в организацию? |
| 4 | Управление адаптацией и развитием человеческих ресурсов организации | <p>Развитие человеческих ресурсов организации как часть развития организации. Система развития персонала в системе управления персоналом организации. Цели, задачи, принципы развития человеческих ресурсов в организации.</p> <p>Программы трудовой адаптации. Развитие персонала как средство достижения стратегических целей организации. Обучение и развитие персонала как средство повышения ценности человеческого капитала организации. Обучение и развитие персонала как инструмент проведения организационных изменений.</p> <p>Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.</p> <p>Понятия развития, обучения, образования, научения и их взаимосвязь.</p> <p>Понятие компетенции. Модель компетенций организации.</p> <p>Содержание понятия «компетенция». Использование модели управления по компетенциям в управлении развитием персонала организации. Разработка и реализация модели компетенций.</p> <p>Оценка персонала с помощью модели компетенций. Методы оценки компетенций и их сравнительная надежность. Цели, задачи, критерии, методы и инструменты оценки персонала в организации.</p> <p>Инструменты развития человеческих ресурсов организации: Модель 70-20-10.</p> <p>Формальное обучение. Обучение на рабочем месте. Коучинг и наставничество.</p> <p>Особенности обучения взрослых - андрагогика</p> <p>Цикл обучения Д.Колба</p> <p>Оценка отдачи от корпоративного обучения - модель Д.Киркпатрика-Филлипса</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Чем человеческий капитал отличается от физического капитала? ● Какие виды инвестиций в человеческий капитал на уровне фирмы вам известны? ● От чего зависит отдача от инвестиций в человеческий капитал? ● В чем разница между обучением и развитием? ● В чем состоят особенности обучения взрослых? ● Какие существуют предпочитаемые стили обучения и какое это оказывает влияние на дизайн программ обучения? |

| | | |
|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ● Почему согласно концепции 70-20-10 обучение на рабочем месте составляет до 70% общего времени, отводимого на обучение? ● Как оценить результаты проведенного обучения? Приведите примеры для различных форм и инструментов обучения ● Пожизненное обучение: как реализуется в организациях ● Выбор стратегии управления талантами: обучать или нанимать обученных? ● 70-20-10 или 10-90 – по какому пути идут лидеры рынка? ● Компетенции будущих лидеров ● Обучение или развитие потенциала? <p><u>Темы группового задания:</u></p> <p>1. Разработка модели компетенций.</p> <p>1. Предложите набор компетенций для выбранной должности</p> <p>2. Выберите по одной компетенции из каждой группы (базовые, функциональные, лидерские), раскройте содержание каждой выбранной компетенции (какие поведенческие индикаторы свидетельствуют о ее наличии у работника), и распишите их по уровню выраженности.</p> <p>2. Разработка проекта корпоративного университета/ учебного центра компании</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выберите конкретный кейс из предложенных - Предложите свое решение - Защитите решение перед комитетом из представителя топ-менеджмента, финансов, HR, заказчика |
| 5 | Управление организационной культурой. Конфликты в организации. | <p>Сущность организационной культуры, ее функции и структура. Концепция и типы организационной культуры. Символический, подповерхностный и глубинный уровни организационной культуры. Сильная и слабая организационная культура. Организационная культура как объект управления. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.</p> <p>Понятие конфликта в организации. Сущность и признаки конфликта. Причины и условия протекания организационных конфликтов. Функции, этапы и типы организационных конфликтов. Методика и принципы исследования конфликтов. Диагностирование, прогнозирование и профилактика конфликтов.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации. ● Как лидеры создают и распространяют культуру ● Как и зачем анализировать организационную культуру ● Кросс-культурный менеджмент и кросс-культурная компетентность – зачем они нужны организации? |
| 6 | Мотивация и вознаграждение | <p>Ч. 1. Теоретические основы мотивации к труду: понятие мотивации, содержательные и процессуальные теории мотивации. Эволюция взглядов на мотивацию персонала. Внешняя и внутренняя мотивация. Подходы к анализу мотивации.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <p>«Пирамида потребностей» А.Маслоу – подтверждается ли в практике? Куда отнести оплату труда в модели Ф.Герцберга – к гигиеническим факторам или факторам мотивации, и почему?</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>Какие основные драйверы мотивации выделяет Д.Пинк? Согласны ли вы с его точкой зрения и почему? Существует ли, на ваш взгляд, предпочтительный мотивационный профиль кандидата для конкретной позиции.</p> <p>Ч.2 Структура общего вознаграждения персонала: оплата труда, неденежное и нематериальное вознаграждение. Источники информации о вознаграждении на рынке труда. Управление оплатой труда: базовая и переменная части оплаты труда. Управление результативностью деятельности (Performance management). Краткосрочное и долгосрочное вознаграждение. Неденежные элементы вознаграждения: виды и инструменты. Нематериальное вознаграждение: виды и инструменты. <u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Почему современный взгляд на вознаграждение включает такие факторы, как организационная культура, качество менеджмента, возможности обучения и развития в совокупное вознаграждение персонала? ● Как организация понимает, сколько и как платить работникам? ● Какова структура оплаты труда работника? От каких факторов она зависит? ● Подходы к переменному вознаграждению – краткосрочное и долгосрочное стимулирование. Командное вознаграждение. ● Какие элементы нематериального вознаграждения вы рекомендовали бы использовать работодателям? |
| 7 | <p>Оценка эффективности HR функции в организации</p> | <p>Подходы к оценке эффективности управления ЧР: метрики, KPI Будущее HR функции в организациях Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами: автоматизация, цифровизация, искусственный интеллект. <u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Какие показатели необходимо анализировать топ-менеджменту для понимания эффективности управления человеческими ресурсами организации? ● Как оценить эффективность системы привлечения и подбора персонала? ● Как оценить влияние системы обучения персонала на общую эффективность организации? ● Как меняется роль HR функции в организациях? Примеры трансформации. ● Какие технологии, на ваш взгляд, в ближайшее время могут изменить практики управления человеческими ресурсами? ● Сможет ли AI заменить менеджера по персоналу? |
| 8 | <p>Высвобождение персонала в организации</p> | <p>Понятие и виды высвобождения персонала. Система мероприятий по высвобождению персонала. Направления поддержки высвобожденного персонала. <u>Вопросы для обсуждения:</u></p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • В каких случаях возникает потребность в высвобождении персонала? • В чем состоит целесообразность управления процессом высвобождения персонала? • Конфликты, возникающие в процессе высвобождения персонала: возможности и способы их урегулирования <p>Деловая игра – принятие решения о высвобождении персонала в организации.</p> |
|--|--|---|

5.3. Текущий контроль успеваемости по разделам дисциплины

| | | |
|--------|--|---|
| Тема 1 | Управление человеческими ресурсами организации: стратегия, политика, функции | Кейс (текущая аттестация №1) |
| Тема 2 | Управление численностью персонала | Кейс, решение задач (текущая аттестация №1) |
| Тема 3 | Привлечение и подбор персонала. Ценностное предложение работодателя. | Кейс, Деловая игра (текущая аттестация №1) |
| Тема 4 | Управление адаптацией и развитием человеческих ресурсов организации | Кейс, Тестирование (текущая аттестация №2) |
| Тема 5 | Управление организационной культурой. Конфликты в организации. | Кейс, Эссе (текущая аттестация №2) |
| Тема 6 | Мотивация и вознаграждение персонала | Кейс, тестирование (текущая аттестация №3) |
| Тема 7 | Оценка эффективности HR функции в организации | Кейс, Тестирование (текущая аттестация №3) |
| Тема 8 | Высвобождение персонала в организации | Кейс, Деловая игра (текущая аттестация 3) |

5.4. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (изучение теоретического курса)

Перечень тем, рекомендуемых для самостоятельного изучения

- Последствия некачественного собеседования
- HR в сетях: репутация работника и рекрутера
- Креативный сотрудник и/или креативная организация
- Бирюзовые организации: будущее или прекрасная мечта?
- HR-Маркетинг: как выглядит компания, где хотят работать все?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>;

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488852>;

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488798>.

6.2. Дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. / под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2018.- 832 с.;

2. Дементьева А.Г. Современная практика управления персоналом в российских и зарубежных компаниях [Текст]: Учебник/ А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; МГИМО (У) МИД России. - М.: Магистр, 2017. — 606 с.;

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489420>;

4. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498855>;

5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498887>;

6. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493784>;

7. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468655>;

8. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490237>;

9. Кибанов, А.Я., Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2022. — 358 с. — ISBN 978-5-406-09992-6. — URL:<https://book.ru/book/944594>;

10. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915461>.

6.3. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. hrm.ru - на сайте представлена справочная информация в разных форматах: интервью, материалы, статьи, обзор книг, результаты исследований.
2. planetahr.ru - сайт является результатом ребрендинга онлайн-справочника «Энциклопедия карьеры», в котором создан раздел, посвященный управлению человеческими ресурсами, включающий новости, библиотеку и полезные материалы; рубрика «Исследования» предоставляет обзоры рынка труда.
3. hr-journal.ru - сайт журнала «Работа с персоналом», на страницах которого делятся опытом российские профессионалы-практики и зарубежные специалисты HR-сферы.
4. hr-portal.ru – журнал, посвященный управлению человеческими ресурсами.
5. kadrovik.ru - портал предоставляет возможность отслеживать все изменения в законодательстве, обмениваться опытом; выпускает ежемесячный журнал KADROVIK.RU, на сайте собраны дайджесты всех номеров.
6. <http://www.e-executive.ru> - обучающееся Сообщество менеджеров. К участию в проекте привлечены лучшие отечественные и зарубежные компании и организации, признанные во всем мире эксперты, аналитики и консультанты. Информационные ресурсы сайта представляют стратегическую информацию для менеджеров-профессионалов.
7. <http://www.aup.ru> - Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий.
8. <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент".
9. <http://www.window.edu.ru> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам".
10. Портал «Все об управлении персоналом поиске работы» <http://neohr.ru/>.
11. <https://talantix.ru/promo> Talantix Онлайн-система для управления подбором персонала.
12. <https://efsol.ru/news/my-staff-release-1-6.html> Efsol hrm мой персонал.
13. <https://team.si/> Team.si Мобильное обучение и управление персоналом.
14. <https://www.orangehrm.com/> Orangehrm Personalized HR Software That Brings Your Employees Together.
15. [https://www.zoho.com/people/Zoho people](https://www.zoho.com/people/Zoho%20people) Crafted to build a happier workforce.
16. <https://www.comindware.com/ru/human-resources/> Comindware Цифровой HR на базе Comindware Business Application Platform.
17. <https://huntflow.ru/> Хантфлоу программа для эффективного отдела подбора.
18. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU / <https://elibrary.ru/>.
19. <https://experium.ru/> Experium Цифровой HR.
20. ЭБС Znanium.com / www.znanium.com.
21. ЭБС «Юрайт» <https://urait.ru>.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

Учебная аудитория для проведения практических занятий

Основное оборудование:

доска, учебная мебель, стол, стул преподавателя

технические средства обучения: персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран, колонки)

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий

Основное оборудование:

Интерактивная доска, учебная мебель (столы и стулья для обучающихся), стол, стул преподавателя

технические средства обучения: персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран, колонки)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся

Основное оборудование:

Оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде

Учебная аудитория для проведения промежуточной аттестации

Основное оборудование:

Интерактивная доска, учебная мебель (столы и стулья для обучающихся), стол, стул преподавателя, персональные компьютеры для обучающихся

технические средства обучения: персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран, колонки)

7.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к

сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 pro;
- Операционная система Microsoft Windows 10 pro;
- Операционная система Microsoft Windows Server 2012 R2;
- Программное обеспечение Microsoft Office Professional 13;
- Программное обеспечение Microsoft Office Professional;
- Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition

электронно-библиотечная система:

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» <http://biblioclub.ru/>

информационные справочные системы:

- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента |
|----------------------------|--|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения; выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии. |
| Тесты 1,2 Решение задач | Проработка лекционного материала и учебной литературы, конспектирование источников, рекомендованных для самостоятельной работы. Решение задач по формулам, предложенным в учебниках и в данной программе. |
| Кейс Устный опрос | Знакомство с основной и дополнительной литературой, подготовка конспекта основных положений, терминов, сведений, являющихся основополагающими в этой теме. |
| Деловая игра | В деловой игре необходимо внимательно разобраться в задании - каждый участник должен: составить резюме в соответствии с той ролью, которая ему предложена, и подготовиться к проведению собеседования. Членам отборочной комиссии необходимо разработать план проведения собеседования, ознакомиться с резюме кандидатов, провести собеседование с каждым из кандидатов и принять обоснованное решение в отношении найма. |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на материалы лекций, рекомендуемую литературу. |