

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна
Должность: декан ФЛиМК
Дата подписания: 13.11.2024 09:19:51
Уникальный программный ключ:
abd894de8ff3e434f187dcd5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация
к рабочей программе дисциплины
«Управленческие решения»

Цель преподавания дисциплины «Управленческие решения» – сформировать систему знаний, умений и навыков разработки, принятия и реализации кадровых решений в процессе управления персоналом

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ разработки, принятия и реализации кадровых решений в процессе управления персоналом;
- научить анализировать, прогнозировать, планировать и принимать экономически обоснованные кадровые решения в управлении персоналом;
- дать практические рекомендации по исследованию факторов, применению методов и моделей разработки и принятия решений в управлении персоналом;
- ознакомить с современными системами поддержки принятия управленческих решений в неопределенной внешней среде;
- обеспечить формирование навыков оценки качества и эффективности управленческих решений.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

ОПК-1.1(у) Демонстрирует знание современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства

ОПК-1.2(у) Решает профессиональные задачи в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний

ОПК-1.3(у) Использует российское законодательство в профессиональной деятельности

ОПК-2.1(у) Осуществляет аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК- 2.2(у) Выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом

ОПК- 2.3(у) Систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом

Разделы дисциплины

Основы теории разработки и экономического обоснования управленческого решения. Прогнозирование состояния среды. Применение экспертных оценок в прогнозировании и разработке управленческих решений. Методы выбора альтернатив. Принятие решений в условиях риска и неопределенности. Коллективные решения. Контроль и реализация управленческих решений.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

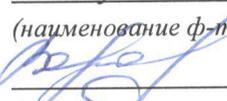
УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной

коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова

(подпись, инициалы, фамилия)

« 29 » марта 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управленческие решения

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,

(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»

(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курс – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № 10 от «24» 03 2024 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы
канд. экон. наук, доцент _____ И.А. Козьева

Директор научной библиотеки _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «__» __ 20__ г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № __ от «__» __ 202__ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № от « » 202 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № от « » 202 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____

Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Цель дисциплины – сформировать систему знаний, умений и навыков разработки, принятия и реализации кадровых решений в совершенствовании управления персоналом

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ разработки, принятия и реализации кадровых решений в совершенствовании управления персоналом;
- научить анализировать, прогнозировать, планировать и принимать экономически обоснованные кадровые решения в управлении персоналом;
- дать практические рекомендации по исследованию факторов, применению методов и моделей разработки и принятия решений в управлении персоналом;
- ознакомить с современными системами поддержки принятия управленческих решений в неопределенной внешней среде;
- обеспечить формирование навыков оценки качества и эффективности управленческих решений.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
Код компетенции	Наименование компетенции		
ОПК-1(у)	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1(у) Демонстрирует знание современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства	Знать: современные основы экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства Уметь: демонстрировать знания современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства Владеть: практическими навыками демонстрации знаний современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, российского законодательства
		ОПК-1.2(у) Решает профессиональные задачи в	Знать: способы решения профессиональных задач в работе с персоналом с применением экономических, орга-

		<p>работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p>	<p>низационных, управленческих, социологических и психологических знаний Уметь: решать профессиональные задачи в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний Владеть: практическими навыками решения профессиональных задач в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p>
		<p>ОПК-1.3(у) Использует российское законодательство в профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основы российского законодательства в профессиональной деятельности Уметь: использовать российское законодательство в профессиональной деятельности Владеть: практическими навыками использования российского законодательства в профессиональной деятельности</p>
<p>ОПК-2(у)</p>	<p>Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;</p>	<p>ОПК-2.1(у) Осуществляет аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Знать: методы сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: осуществлять аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: практическими навыками аргументированного выбора методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом</p>
		<p>ОПК- 2.2(у) Выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом</p>	<p>Знать: методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом Уметь: выбирать методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом Владеть: практическими навыками выбора методов для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом</p>
		<p>ОПК- 2.3(у) Систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Знать: требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: систематизировать, анализировать и использовать требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: практическими навыками систематизации, анализа и использования требуемых данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управленческие решения» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования. Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре. Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	90,1
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	17,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации	Эволюция науки о принятии управленческих решений. Сущность управления и управленческого решения. Классификация управленческих решений. Решение и его роль в деятельности менеджера. Основные принципы принятия решений в процессе управления персоналом. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации. Принятие решений на основе методологии системного анализа. Основные этапы системного анализа. Практические аспекты системного анализа проблем. Оценивание целей. Методы сравнения целей.
2	Механизм принятия решений в процессе управления персоналом	Механизм и этапы принятия решений. Постановка управленческой проблемы. Подготовка управленческих решений. Принятие управленческих решений. Действия по реализации решений. Основные этапы и шаги принятия решений в процессе управления персоналом. Прогнозирование в принятии управленческих решений. Экспертные методы прогнозирования и принятия решений.
3	Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений	Модели и типология управленческих решений. Классификация моделей управленческих решений. Разновидности организационных решений. Факторы внешней среды организации. Факторы внутренней среды организации. Принятие кадровых решений при формировании системы профессиональной подготовки персонала организации и системы мотивации трудовой деятельности. Особенности управленческих решений в условиях внедрения современных информационных технологий. Методы выбора альтернатив. Метод анализа иерархий.
4	Исследование среды принятия кадровых решений	Среда принятия управленческих решений. Определение понятий «неопределенность» и «риск», соотношение между ними. Уровни неопределенностей. Источники объективных и субъективных неопределенностей. Анализ внешней среды и ее влияния на разработку и принятие управленческих решений. Концепция среды определенности при принятии управленческих решений. Концепция среды риска при принятии решений.

5	Качество и эффективность управленческих решений	Понятия качества и эффективности решений. Характеристики, необходимые для принятия решений с высоким качеством. Основные факторы эффективности решений. Матрица эффективности управленческих решений. Социально-психологические последствия принятия и реализации управленческих решений. Контроль реализации управленческих решений. Понятие контроля как функции управления. Виды контроля и разновидности его вариантов. Основные этапы процесса контроля. Требования к контролю и значение обратной связи. Цифровой контроль реализации кадровых решений.
---	---	---

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации	6		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	Т1, РКС2	ОПК-1.1(у), ОПК-1.2(у)
2	Механизм принятия решений в процессе управления персоналом	8		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	Т3, ПЗ4, Пр5, ДИ6	ОПК-1.2(у), ОПК-1.3(у)
3	Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений	8		3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	ПЗ7, Т8, Р9, РКС10	ОПК-2.1(у)
4	Исследование среды принятия кадровых решений	8		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	Т11, ПЗ12, Р13, Пр14, РКС15	ОПК-2.2(у)
5	Качество и эффективность управленческих решений	6		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	Т16, Р17, РКС18	ОПК-2.3(у)

С – собеседование, Т – тестирование, Р – подготовка и защита рефератов, ПЗ – решение производственных задач, Пр – подготовка презентации, РКС – разбор конкретных ситуаций, ДИ – проведение деловой игры

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации	10
2	Механизм принятия решений в процессе управления персоналом	10
3	Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений	14
4	Исследование среды принятия кадровых решений	10
5	Качество и эффективность управленческих решений	10
Итого		54

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации	4 неделя	2
2	Механизм принятия решений в процессе управления персоналом	8 неделя	4
3	Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений	12 неделя	4
4	Исследование среды принятия кадровых решений	16 неделя	4
5	Качество и эффективность управленческих решений	18 неделя	3,9
Итого			17,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры экономики, управления и аудита в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответ-

ствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- методических указаний к выполнению практических занятий и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Практическое занятие «Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Практическое занятие «Механизм принятия решений в процессе управления персоналом»	Проведение деловой игры	2
3	Практическое занятие «Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений»	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Практическое занятие «Исследование среды принятия кадровых решений»	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Практическое занятие «Качество и эффективность управленческих решений»	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			10

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей производства и экономики, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, экономики и производства;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
ОПК-1(у) Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Экономика и социология труда Трудовое право	Экономика организации (предприятия) Организация предпринимательской деятельности Организация, нормирование и оплата труда персонала Производственная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Управленческие решения Управленческий и кадровый учет Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (комплексного)
ОПК-2(у) Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Экономика и социология труда	Анализ данных в управлении персоналом Производственная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Управленческие решения Управленческий и кадровый учет Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (комплексного)

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОПК-1(у)/ завершающий	ОПК-1.1(у) Демонстрирует знание современных основ экономики, социологии, психологии, теорий управления и организации, рос-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1(у). Обучающийся нуж-	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1(у). Знания обучающегося имеют по-	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1(у). Обучающийся имеет хоро-	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1(у). Знания

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
	<p>сийского законодательства</p> <p>ОПК-1.2(у) Решает профессиональные задачи в работе с персоналом с применением экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических знаний</p> <p>ОПК-1.3(у) Использует российское законодательство в профессиональной деятельности</p>	дается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	верхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	шие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-1(у).	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у).	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у).	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у)
		Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у), не развиты.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у), развиты на элементарном уровне.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у), хорошо развиты.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1(у), доведены до автоматизма.
ОПК-2(у)/ за-вершающий	<p>ОПК-2.1(у) Осуществляет аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p>ОПК- 2.2(у) Выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управ-</p>	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2(у). Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2(у). Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2(у). Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2(у). Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
	ления персоналом ОПК- 2.3(у) Систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом				оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-2(у)	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у)	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у)	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у)
		Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у), не развиты.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у), развиты на элементарном уровне.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у), хорошо развиты.	Владеть: навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2(у), доведены до автоматизма.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом ор-	ОПК-1.1(у), ОПК-1.2(у)	Лекция Практическое занятие СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	1-20	Согласно табл.7.2
				Описание конкретной ситуации	1	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
2	Механизм принятия решений в процессе управления персоналом	ОПК-1.2(у), ОПК-1.3(у)	Лекция Практическое занятие СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	21-40	Согласно табл.7.2
				Производственные задачи	1-3	
				Мультимедийная презентация	1	
				Деловая игра «Мозговой штурм»	1	
3	Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений	ОПК-2.1(у)	Лекция Практическое занятие СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	41-60	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-10	
				Производственные задачи	4-5	
				Описание конкретной ситуации	2	
4	Исследование среды принятия кадровых решений	ОПК-2.2(у)	Лекция Практическое занятие СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	61-80	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	10-20	
				Производственные задачи	5-6	
				Мультимедийная презентация	2	
				Описание конкретной ситуации	3	
5	Качество и эффективность управленческих решений	ОПК-2.3(у)	Лекция Практическое занятие СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	81-100	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-22	
				Описание конкретной ситуации	4	

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) тест по разделу (теме) 1 «Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации»

Задания в закрытой форме

1 Классификация решений – это...

1.1 ранжирование решений;

1.2 оценка качества решений;

- 1.3 группировка решений по каким-либо признакам;
- 1.4 структуризация решений;
- 1.5 оценка эффективности решений

2 По длительности действия, масштабу и характеру целей решения подразделяют на:

- 2.1 стратегические, тактические и оперативные;
- 2.2 принимаемые в условиях определенности и неопределенности;
- 2.3 общие, частные и локальные решения;
- 2.4 индивидуальные, групповые, организационные и межорганизационные;
- 2.5 решения единоначальника, коллегиального органа и коллективные решения.

3 По сфере действия решения подразделяются на:

- 3.1 политические, экономические, организационные, социальные, технические и технологические;
- 3.2 принимаемые в условиях определенности и неопределенности;
- 3.3 общие, частные и локальные решения;
- 3.4 индивидуальные, групповые, организационные и межорганизационные;
- 3.5 решения единоначальника, коллегиального органа и коллективные решения.

4 Выберите наиболее точное определение понятия «проблема»

- 4.1 проблема - это реальное противоречие, требующее своего разрешения;
- 4.2 обращение, направленное на получение каких-либо сведений, требующих ответа;
- 4.3 неопределенность в предсказании результата;
- 4.4 критерии преимущества в конкурентной борьбе;
- 4.5 характеристика внешней среды организации.

5 Выберите наиболее точное определение понятия «системный анализ»:

- 5.1. это процесс, обеспечивающий максимальную типизацию технологии решения задач управления, целью которого является повышение эффективности функционирования объекта;
- 5.2 исследование, цель которого помочь руководителю, принимающему решение, в выборе курса действий путем систематического изучения его действительных целей,
- 5.3 исследование, целью которого является количественное сравнение затрат эффективности и риска работы;
- 5.4 методология выявления проблем организации;
- 5.5 подход, основывающийся на концепции, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций.

6 Системный анализ начал применяться в прикладном плане российскими экономистами:

- 6.1 в 70-х годах XX века;
- 6.2 в 50 - х годах XX века;
- 6.3 в 80 - х годах XX века;
- 6.4 в 30 - 40 - х годах XX века;
- 6.5 в 20 - 30 - х годах XX века.

7 Сущность управленческого решения составляет...

- 7.1 конечный продукт управленческой деятельности;
- 7.2 промежуточный продукт управленческой деятельности;
- 7.3 инструмент воздействия субъекта на объект;
- 7.4 инструмент воздействия объекта на субъект.

8 Юридическое свойство управленческого решения – это...

- 8.1 целенаправленность;
- 8.2 правомерность;
- 8.3 плановость;
- 8.4 коллегиальность.

9 Управленческое решение – это...

- 9.1 инструмент управленческой деятельности;
- 9.2 продукт управленческой деятельности;
- 9.3 выбранный (утвержденный) вариант управленческих действий;
- 9.4 форма воздействия субъекта на объект;
- 9.5 управленческий документ.

10 Желательное конкретное состояние отдельных характеристик организации, на достижение которых направлена ее деятельность?

- 10.1 миссия;
- 10.2 цель;
- 10.3 задача;
- 10.4 стратегия развития;
- 10.5 план.

Задания в открытой форме

- 1 Сущность управленческого решения
- 2 Функции решения в организации процесса управления персоналом
- 3 Основные подходы к принятию управленческих решений
- 4 Условия и факторы качества управленческих решений.
- 5 Последовательность процесса принятия решений
- 6 Роль решений в управлении персоналом
- 7 Классификация решений

8 Последовательность системного анализа проблемы управления персоналом

Задание на установление соответствия

1 Установите соответствие между функциональным блоком процесса управления персоналом и видами решений в кадровом менеджменте:

Функциональный блок	Решения в кадровом менеджменте
1 Определение потребности в персонале	а) сбор и анализ маркетинговой информации о персонале; выбор, разработка и использование методического обеспечения определения потребности в персонале; оценка и отбор персонала
2 Обеспечение укомплектованности организации персоналом	б) планирование качественной и количественной потребности в персонале
3 Использование персонала	г) правовое регулирование трудовых взаимоотношений; формирование информационной базы кадровых сведений (учет и статистика данных)
4 Развитие персонала	д) разработка структуры фонда оплаты труда и льгот; нормирование и тарификация трудового процесса; разработка систем оплаты труда; мотивация трудового потенциала; управление конфликтами
5 Мотивация персонала	е) организация обучения и повышения квалификации; планирование и развитие карьеры; формирование корпоративного духа
6 Правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом	д) определение содержания труда (разработка должностных инструкций); оценка результативности труда на рабочих местах; профориентация и адаптация персонала; обеспечение безопасности и благоприятных условий труда; служебные перемещения персонала (понижения / повышения по службе)

Задание на установление правильной последовательности

Расположите в правильной временной последовательности основные этапы решения проблемы методом системного анализа: разработка и реализация программы мероприятий, целеполагание, прогнозирование в альтернативных вариантах, выбор альтернативы по совокупности критериев, выявление проблемы, структуризация цели, моделирование объекта управления

б) описание конкретной ситуации по теме 1 «Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации»

1 Компания «Тренд» работает на рынке консалтинговых услуг 10 лет. Штат организации свыше 100 человек. Сначала сотрудники работали с клиентами по одиночке либо произвольно сгруппированной бригадой. Затем было принято управленческое решение, в результате чего все сотрудники были разбиты на бригады по 4 человека. В результате сложилась неблагоприятная ситуация: внутриорганизационные разногласия, в результате чего снизилась производительность труда.

Примите управленческое решение по выходу их сложившейся ситуации. Подумайте, как Вы, если бы были руководителем данной организации, вышли из данной неблагоприятной управленческой ситуации.

Какие управленческие решения должны быть приняты в данной ситуации? Как принятые Вами решения отразятся на Ваших сотрудниках и на работе самой организации?

Какое решение (инертное, импульсивное, рискованное, осторожное, рациональное, основанное на суждении или интуитивное) Вы примите?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить ка-

чество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическая работа № 1 «Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Особенности принятия решений в процессе управления персоналом организации»	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 2 «Механизм принятия решений в процессе управления персоналом»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 3 «Факторы, методы и модели разработки и принятия управленческих решений»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа №4 «Исследование среды принятия кадровых решений»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе
Практическая работа №5 «Качество и эффективность управленческих решений»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
		какой-либо вопрос по практической работе		какой-либо вопрос по практической работе
СРС	10		20	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет (или зачет с оценкой, или экзамен)	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1 Балдин, К. В. *Управленческие решения : учебник* / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 9-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 495 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2 Гулай, Т. А. *Методы оптимальных решений : учебное пособие* / Т. А. Гулай, В. А. Жукова, А. Ф. Долгополова ; Ставропольский государственный аграрный университет). - Ставрополь : Секвойя, 2021. - 126 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700752> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

3 *Управление персоналом : учебное пособие* / авт.-сост. А. И. Коломиец. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 176 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683095> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4 Звягинцева, О. С. *Разработка управленческих решений : учебное пособие* / О. С. Звягинцева, О. Н. Бабкина ; Ставропольский государственный

аграрный университет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. - 216 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614095> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5 Карданская, Н. Л. Управленческие решения : учебник / Н. Л. Карданская. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 439 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=691527 (дата обращения: 18.03.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6 Управление персоналом : учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 568 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682209> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

7 Управление персоналом : учебное пособие / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. - Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. - 212 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1 Управленческие решения : методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 28 с. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

2 Управленческие решения : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 57 с. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Маркетинг в России и за рубежом

Менеджмент в России и за рубежом

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Экономический анализ: теория и практика

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 1 HR-портал - <https://hr-portal.ru/>
- 2 Битрикс24 - <https://www.bitrix24.ru/>
- 3 Группа Актион - <https://action.group/about/>
- 4 Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования - <http://www.ecfor.ru>
- 5 Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <https://mintrud.gov.ru> -
- 6 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - <http://www.gks.ru>
- 7 Социальный фонд России - <https://sfr.gov.ru/>
- 8 Центр раскрытия корпоративной информации - <https://www.e-disclosure.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некото-

рые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;
- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;
- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
 Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с

аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			