

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Игнатенко Виталий Иванович  
Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике  
Дата подписания: 14.04.2025 17:57:07  
Уникальный программный ключ:  
a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»  
(ЗГУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по образовательной  
деятельности и молодежной политике  
\_\_\_\_\_ В.И. Игнатенко

## Система управления развитием сотрудников рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**

Учебный план 38.04.03\_маг-очн.УП-2025+.plx  
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108  
в том числе:  
аудиторные занятия 36  
самостоятельная работа 54  
часов на контроль 18

Виды контроля в семестрах:  
зачеты с оценкой 3

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	12			
Неделя	12			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	54	54	54	54
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Торгашова Наталья Александровна \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины

**Система управления развитием сотрудников**

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 04.04.2025 протокол № 09-2.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от 06.12.2024г. № 3

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова \_\_\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры  
**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова \_\_\_\_\_ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры  
**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1.1	Целью изучения дисциплины "Система управления развитием сотрудников" является формирование у студентов знаний и практических навыков для эффективного планирования, организации и реализации процессов развития персонала в организациях. В рамках этой дисциплины студенты изучают методы оценки потенциала сотрудников разработки программ обучения и повышения квалификации, а также подходы к управлению карьерным ростом и мотивацией работников.
1.3	Основные задачи курса включают:
1.5	Ознакомление с современными концепциями и практиками управления развитием персонала;
1.6	Развитие умений анализировать потребности в обучении и развитии сотрудников;
1.7	Освоение методов оценки эффективности программ развития персонала;
1.8	Формирование понимания роли руководителя в процессе управления развитием подчиненных.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП**

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Основы менеджмента: Знание базовых принципов управления организациями, включая понимание функций управления (планирование, организация, контроль), организационных структур и ролей менеджеров.	
2.1.2	Психология труда и организационное поведение: Понимание основ психологии личности, мотивации, групповой динамики и поведения людей в рабочих коллективах.	
2.1.3	Управление персоналом: Общие знания о процессах подбора, адаптации, оценки и мотивации сотрудников, а также базовые навыки работы с кадровой документацией.	
2.1.4	Коммуникационные навыки: Умение эффективно общаться как устно, так и письменно, вести переговоры и разрешать конфликты.	
2.1.5	Аналитические способности: Способность анализировать данные, выявлять проблемы и предлагать решения на основе анализа информации.	
2.1.6	Знания в области трудового законодательства: Основы российского трудового права, знание прав и обязанностей работодателей и работников.	
2.1.7	Информационно-коммуникационные технологии: Навыки использования компьютерных программ для обработки данных, создания презентаций и ведения документации.	
2.1.8	Иностранный язык (желательно): Знание английского языка может быть полезным для ознакомления с зарубежными источниками по теме управления развитием сотрудников.	
2.1.9	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	
2.1.10	Учебная практика: научно-исследовательская работа	
2.1.11	Организационный дизайн	
2.1.12	Управление мотивацией сотрудников	
2.1.13	Управление персоналом	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Конкурентоспособность бизнеса	
2.2.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.3	Производственная практика: преддипломная практика	

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели**

**УК-3.1: Способен организовывать команду и управлять развитием ее сотрудников для достижения поставленной цели**

**ПК-3: Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента**

**ПК-3.3: Способен управлять развитием сотрудников в рамках систем HR-менеджмента**

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
-------------	-------------------------------------------	----------------	-------	-------------	------------	------------	------------

	<b>Раздел 1. Раздел 1.</b>						
1.1	Введение в систему управления развитием сотрудников Понятие и сущность управления развитием сотрудников. Цели и задачи системы управления развитием. Место системы управления развитием в общей системе управления персоналом. /Лек/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.2	Введение в систему управления развитием сотрудников Понятие и сущность управления развитием сотрудников. Цели и задачи системы управления развитием. Место системы управления развитием в общей системе управления персоналом. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.3	Введение в систему управления развитием сотрудников Понятие и сущность управления развитием сотрудников. Цели и задачи системы управления развитием. Место системы управления развитием в общей системе управления персоналом. /Ср/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.4	Диагностика и оценка потребностей в обучении и развитии Методы оценки текущих компетенций сотрудников. Анализ разрывов между текущими и требуемыми компетенциями. Прогнозирование будущих потребностей в развитии. /Лек/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.5	Диагностика и оценка потребностей в обучении и развитии Методы оценки текущих компетенций сотрудников. Анализ разрывов между текущими и требуемыми компетенциями. Прогнозирование будущих потребностей в развитии. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.6	Диагностика и оценка потребностей в обучении и развитии Методы оценки текущих компетенций сотрудников. Анализ разрывов между текущими и требуемыми компетенциями. Прогнозирование будущих потребностей в развитии. /Ср/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.7	Планирование и разработка программ обучения и развития Типы программ обучения: технические, управленческие, поведенческие. Индивидуальные планы развития (ИПР). Форматы обучения: очное, дистанционное, смешанное. /Лек/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.8	Планирование и разработка программ обучения и развития Типы программ обучения: технические, управленческие, поведенческие. Индивидуальные планы развития (ИПР). Форматы обучения: очное, дистанционное, смешанное. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	

1.9	Планирование и разработка программ обучения и развития Типы программ обучения: технические, управленческие, поведенческие. Индивидуальные планы развития (ИПР). Форматы обучения: очное, дистанционное, смешанное. /Ср/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.10	Методы и формы обучения и развития Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги. Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики. Наставничество и коучинг. /Лек/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.11	Методы и формы обучения и развития Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги. Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики. Наставничество и коучинг. /Ср/	3	8	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.12	Методы и формы обучения и развития Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги. Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики. Наставничество и коучинг. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.13	Оценка эффективности программ обучения и развития Показатели эффективности обучения: обратная связь, тесты, кейс-методы. ROI (возврат на инвестиции) в обучении. Пост-тренинговая поддержка и сопровождение. /Лек/	3	1	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.14	Оценка эффективности программ обучения и развития Показатели эффективности обучения: обратная связь, тесты, кейс-методы. ROI (возврат на инвестиции) в обучении. Пост-тренинговая поддержка и сопровождение. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.15	Оценка эффективности программ обучения и развития Показатели эффективности обучения: обратная связь, тесты, кейс-методы. ROI (возврат на инвестиции) в обучении. Пост-тренинговая поддержка и сопровождение. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.16	Карьерное развитие и управление талантами Карьерные маршруты и планы карьерного роста. Управление талантами: выявление, развитие и удержание. Программа преемственности и ротации кадров. /Лек/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.17	Карьерное развитие и управление талантами Карьерные маршруты и планы карьерного роста. Управление талантами: выявление, развитие и удержание. Программа преемственности и ротации кадров. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	

1.18	Карьерное развитие и управление талантами Карьерные маршруты и планы карьерного роста. Управление талантами: выявление, развитие и удержание. Программа преемственности и ротации кадров. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.19	Мотивация и вовлечение сотрудников Теории мотивации и их применение в управлении развитием. Факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников. Поддержка инициативы и творчества. /Лек/	3	1	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.20	Управление изменениями и адаптацией Внедрение изменений в процессы обучения и развития. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Адаптация сотрудников к новым условиям работы. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.21	Мотивация и вовлечение сотрудников Теории мотивации и их применение в управлении развитием. Факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников. Поддержка инициативы и творчества. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.22	Управление изменениями и адаптацией Внедрение изменений в процессы обучения и развития. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Адаптация сотрудников к новым условиям работы. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.23	Цифровые технологии в управлении развитием сотрудников HRM-системы и платформы для дистанционного обучения. Использование Big Data и аналитики для управления развитием. Искусственный интеллект и автоматизация HR-процессов. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.24	Цифровые технологии в управлении развитием сотрудников HRM-системы и платформы для дистанционного обучения. Использование Big Data и аналитики для управления развитием. Искусственный интеллект и автоматизация HR-процессов. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.25	Этические и правовые аспекты управления развитием Законодательные основы управления развитием сотрудников. Этические подходы к обучению и развитию. Конфиденциальность и защита персональных данных. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.26	Этические и правовые аспекты управления развитием Законодательные основы управления развитием сотрудников. Этические подходы к обучению и развитию. Конфиденциальность и защита персональных данных. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	

1.27	Международные аспекты управления развитием Особенности управления развитием в мультинациональных компаниях. Кросскультурный менеджмент и адаптация программ обучения. Глобальная мобильность и международные стажировки. /Пр/	3	2	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.28	Международные аспекты управления развитием Особенности управления развитием в мультинациональных компаниях. Кросскультурный менеджмент и адаптация программ обучения. Глобальная мобильность и международные стажировки. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.29	Практическое применение системы управления развитием Кейсы успешных компаний. Примеры внедрения систем управления развитием в российских и международных компаниях. Проблемы и вызовы в управлении развитием сотрудников. /Пр/	3	4	УК-3.1 ПК-3.3		0	
1.30	Практическое применение системы управления развитием Кейсы успешных компаний. Примеры внедрения систем управления развитием в российских и международных компаниях. Проблемы и вызовы в управлении развитием сотрудников. /Ср/	3	5	УК-3.1 ПК-3.3		0	

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Что является основной целью системы управления развитием сотрудников?
  - A. Увеличение прибыли компании
  - B. Повышение удовлетворенности клиентов
  - C. Улучшение качества продукции
  - o D. Повышение уровня компетенций и профессионализма сотрудников
2. Какой метод используется для оценки текущих компетенций сотрудников?
  - A. Анкетирование клиентов
  - B. Анализ финансовых отчетов
  - o C. Аттестация и оценка эффективности
  - D. Анализ рынка труда
3. Что означает аббревиатура ИПР в контексте управления развитием сотрудников?
  - A. Индивидуальный план ремонта
  - B. Индивидуальный проект развития
  - o C. Индивидуальный план развития
  - D. Индивидуальный показатель рентабельности
4. Какой из перечисленных методов относится к традиционным методам обучения?
  - A. E-learning
  - B. Симуляция
  - C. Игровые методики
  - o D. Лекции и семинары
5. Что из перечисленного НЕ является показателем эффективности обучения?
  - A. Обратная связь от участников
  - B. Результаты тестов после обучения
  - C. Уровень продаж после обучения
  - o D. Возраст сотрудников до начала обучения
6. Что включает в себя программа управления талантами?
  - A. Разработка рекламных кампаний
  - B. Внедрение новых технологических решений
  - o C. Выявление, развитие и удержание высокопотенциальных сотрудников
  - D. Оптимизацию производственных процессов
7. Согласно какой теории мотивации сотрудники работают эффективнее, если получают вознаграждение за достижение конкретных целей?
  - A. Теория X

- В. Теория Y  
o C. Теория Z  
D. Теория ожидания
8. Что такое коучинг в контексте управления развитием сотрудников?  
A. Метод наказания за ошибки  
B. Процесс консультирования по финансовым вопросам  
o C. Процесс индивидуального наставничества и поддержки  
D. Метод тестирования сотрудников
9. Какая платформа используется для дистанционного обучения сотрудников?  
A. Google Maps  
B. Microsoft Word  
C. Adobe Photoshop  
o D. Moodle
10. Что означает термин "ROI" в контексте управления развитием сотрудников?  
A. Return on Investment (Возврат на инвестиции)  
B. Risk of Innovation (Риск инноваций)  
C. Research and Operations Improvement (Исследования и улучшение операций)  
D. Relevant Opportunities Index (Индекс релевантных возможностей)
11. Что из перечисленного является примером изменения в процессе управления развитием сотрудников?  
A. Изменение графика работы  
B. Изменение корпоративной культуры  
o C. Внедрение новой системы оценки компетенций  
D. Изменение логотипа компании
12. Как называется этап, когда сотрудник начинает работать в новой должности после прохождения обучения?  
A. Стадия адаптации  
B. Стадия стабилизации  
C. Стадия перехода  
o D. Стадия внедрения
13. Что такое карьерный маршрут?  
A. Путь продвижения сотрудника по служебной лестнице  
B. Маршрут поездки на корпоративном транспорте  
C. График отпусков сотрудников  
D. Список должностных инструкций
14. Какое утверждение описывает принцип непрерывного образования?  
A. Сотрудники должны проходить обучение раз в год  
B. Обучение должно происходить только в рабочее время  
C. Обучение должно быть завершено до получения новой должности  
o D. Обучение должно быть постоянным процессом на протяжении всей карьеры
15. Что такое ротация кадров?  
A. Периодический пересмотр должностных инструкций  
B. Перемещение сотрудников между различными должностями и отделами  
C. Система бонусов и премий  
D. Процедура увольнения сотрудников
16. Что из перечисленного является фактором, влияющим на вовлеченность сотрудников?  
A. Размер офиса  
B. Количество корпоративных мероприятий  
C. Наличие бесплатного питания  
o D. Признание и поощрение успехов
17. Как называется документ, который фиксирует результаты аттестации сотрудника?  
A. Отчет о результатах  
B. Протокол аттестации  
o C. Аттестационный лист  
D. Справка об оценке
18. Что такое обратная связь в контексте управления развитием сотрудников?  
A. Получение рекомендаций от клиентов  
B. Опрос мнения коллег  
C. Заполнение анкет по качеству обслуживания  
o D. Комментарии и рекомендации по улучшению работы сотрудника
19. Каким методом можно измерить возврат на инвестиции (ROI) в обучении?  
A. Сравнение доходов до и после обучения  
B. Анализ отзывов клиентов  
C. Измерение уровня стресса сотрудников  
o D. Соотношение затрат на обучение и полученной выгоды
20. Что из перечисленного является одним из этапов процесса управления изменениями?  
A. Проведение маркетингового исследования  
B. Заключение договоров с поставщиками  
C. Внедрение нового программного обеспечения  
o D. Анализ сопротивления изменениям и его преодоление
21. Что такое наставничество в контексте управления развитием сотрудников?

- А. Процесс передачи опыта и знаний от более опытных сотрудников к менее опытным  
 В. Процесс назначения руководителей отделов  
 С. Процесс привлечения новых клиентов  
 Д. Процесс составления бюджета компании
22. Какая теория мотивации утверждает, что люди работают ради удовлетворения своих потребностей?  
 А. Теория справедливости  
 В. Теория двух факторов  
 С. Теория ожиданий  
 о Д. Иерархия потребностей Маслоу
23. Что такое адаптация сотрудников?  
 А. Процесс привыкания к новому климату  
 В. Процесс внесения изменений в должностные инструкции  
 С. Процесс замены оборудования  
 о Д. Процесс приспособления новых сотрудников к рабочим условиям и культуре компании
24. Что из перечисленного является примером международного аспекта управления развитием сотрудников?  
 А. Участие в локальных конференция  
 хВ. Проведение корпоративных праздников  
 С. Разработка внутренних стандартов компании  
 о Д. Организация стажировок за границей
25. Что из перечисленного является одной из целей системы управления развитием сотрудников в условиях цифровой трансформации?  
 А. Сокращение количества сотрудников  
 В. Уменьшение затрат на оборудование  
 С. Увеличение числа бумажных документов  
 о Д. Повышение гибкости и адаптивности сотрудников к новым технологиям

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

1. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>
2. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининной. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html>
3. Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-9729-1119-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/132824.html>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Онлайн платформа ЗГУ ( <a href="https://learn.norvuz.ru/">https://learn.norvuz.ru/</a> )
Э2	Электронная библиотека ЗГУ ( <a href="http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp">http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp</a> )
Э3	Электронно-библиотечная система Лань ( <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a> )
Э4	Цифровая библиотека IPRsmart ( <a href="https://www.iprbookshop.ru">https://www.iprbookshop.ru</a> )

#### 6.3.1 Перечень программного обеспечения

#### 6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронная библиотека ЗГУ ( <a href="http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp">http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp</a> )
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система Лань ( <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a> )
6.3.2.3	Цифровая библиотека IPRsmart ( <a href="https://www.iprbookshop.ru">https://www.iprbookshop.ru</a> )
6.3.2.4	Зарубежные электронные ресурсы издательства SpringerNature: Springer Journals ( <a href="http://link.springer.com">http://link.springer.com</a> ) Nature Journals ( <a href="https://www.nature.com/siteindex">https://www.nature.com/siteindex</a> ) Springer Nature Experiments ( <a href="https://experiments.springernature.com/">https://experiments.springernature.com/</a> ) Springer Materials ( <a href="http://materials.springer.com/">http://materials.springer.com/</a> ) zbMATH ( <a href="http://zbmath.org">http://zbmath.org</a> ) Nano Database ( <a href="https://nano.nature.com/">https://nano.nature.com/</a> )
6.3.2.5	Зарубежный электронный ресурс издательства Elsevier: ScienceDirect ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> ) Freedom Collection ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> ) Freedom Collection eBook collection ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> )

**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

7.1	Ауд. П-317 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: – столы – 16 шт. – стулья – 31 шт. – доска – 1 шт. – проектор – 1 шт.
7.2	Ауд. П-321 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 34) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: – столы – 18 шт. – стулья – 35 шт. – доска – 1 шт. – проектор – 1 шт. – интерактивная панель – 1 шт.

**8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Программа дисциплины предусматривает контактную работу (аудиторная, внеаудиторная) и самостоятельную работу обучающихся.

Аудиторная контактная работа обучающихся – это работа обучающихся по освоению дисциплины, выполняемая в учебных помещениях (аудиториях, лабораториях, компьютерных классах и т.п.) при непосредственном участии преподавателя, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, согласно расписанию учебных занятий. По дисциплине предусмотрены следующие основные виды аудиторной контактной работы: лекции и практические занятия.

Изучать курс рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в рабочей программе. Все темы взаимосвязаны и позволяют студентам постепенно осваивать теорию и практику.

Лекции

На лекциях излагается основной теоретический материал курса.

Практические занятия

Практические занятия предусматривают закрепление основных теоретических вопросов данной дисциплины и формирование умений и навыков, необходимых для анализа и интерпретации различного рода информации. Задания подобраны так, чтобы

охватить как можно больше вопросов, что способствует более глубокому усвоению пройденного материала. Особое внимание уделяется практической направленности предлагаемых задач, развитию и совершенствованию способностей представлять

результаты своей работы, логически аргументированно обосновывать свою позицию.

Самостоятельная работа

Учебный процесс в вузе в значительной степени строится на самостоятельной работе студентов, без которой трудно в полной мере овладеть сложным программным материалом и научиться в дальнейшем постоянно совершенствовать приобретенные знания и умения.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.