

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10 Оценка эффективности службы управления персонала

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины «Оценка эффективности службы управления персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № __11__ «__04__»__апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № __11__ «__04__»__апреля 2018 г
Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 12 от 19 апреля 2018 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Дисциплина Б1.В.10 «Оценка эффективности службы управления персоналом» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов теоретических понятий и практических навыков по разработке и внедрению показателей эффективности деятельности службы персонала в соответствии со стратегическими планами организации

1.2 Задачи дисциплины.

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- Сформировать общее теоретическое понимание проблемы эффективности деятельности службы персонала организации;
- Освоить последовательные шаги, конкретных действия, направленные на разработку и внедрение показателей эффективности в организации;
- Освоить конкретные методики расчета эффективности деятельности службы персонала организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Оценка эффективности службы управления персоналом» включена в профессиональный цикл вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Оценка эффективности службы управления персоналом» связана, прежде всего, с такими курсами, как «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества»; «Организация и развитие службы персонала»; «Управление кадровыми рисками»; «Бюджетирование управления персоналом»; «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях»

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Коды формируемых компетенций: ОПК-8; ПК-18, ПК-19, ПК-23, ПК-33

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---|---|---|---|
| | | | знать | уметь | владеть |
| 1. | ОПК-8 | владение методикой определения социально-экономической эффективности управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или | теоретические аспекты оценки социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом | использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Технологиями расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---|--|--|---|
| | | | знать | уметь | владеть |
| | | отдельных ее подсистем | | | |
| 2. | ПК-18 | умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение | теоретические аспекты бюджетирования | формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение | технологиями бюджетирования |
| 3. | ПК-19 | владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета | теоретические и нормативные основы кадрового делопроизводства и кадрового учета | использовать на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета | навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета |
| 4. | ПК-23 | умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | теоретическими аспектами оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | технологиями оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации |
| 5. | ПК-33 | владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц | Теоретические аспекты оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации | доносить результаты оценки системы управления персоналом до всех заинтересованных сторон и лиц | инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и |

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице
Для ОФО

| Вид учебной работы | Всего часов | Курс /Семестр (часы) | | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------------|--|--|--|
| | | 6/В | | | |
| Контактные часы | 28,3 | 28,3 | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 28 | 28 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| Занятия лекционного типа | 8 | 8 | | | |
| Занятия семинарского типа | 20 | 20 | | | |
| ИКР | 0,3 | 0,3 | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 17 | 17 | | | |
| Контроль | 26,7 | 26,7 | | | |
| Общая трудоемкость час | 72 | 72 | | | |
| зач. ед. | 2 | 2 | | | |

Для ЗФО

| Вид учебной работы | Всего | Курс /Семестр |
|--------------------|-------|---------------|
|--------------------|-------|---------------|

| | часов | (часы) | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|-----|--|--|
| | | 6/2 | 6/3 | | |
| Контактные часы | 16,3 | | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 16 | 16 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| Занятия лекционного типа | 4 | 4 | | | |
| Занятия семинарского типа | 12 | 12 | | | |
| ИКР | 0,3 | | 0,3 | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 47 | 20 | 27 | | |
| Контроль | 8,7 | | 8,7 | | |
| Общая трудоемкость час | 72 | 36 | 36 | | |
| зач. ед. | 2 | | | | |

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины (ОФО\ЗФО).

| | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|--|------------------|-------------------|-------|-----|-------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | СРС |
| | | | Л | ПЗ | ИКР | |
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Роль HR-подразделений в управлении эффективностью персонала | 14 | 2/2 | 2/- | | 3/10 |
| 2 | Основные подходы к оценке эффективности HR-подразделений. Ключевые показатели эффективности. | 40 | 2/2 | 8/2 | | 4/10 |
| 3 | Методы оценки эффективности деятельности служб персонала. | 54 | 4/- | 10/10 | | 10/27 |
| | Контроль | 26,7/8,7 | | | | |
| | <i>Всего:</i> | 72 | 8/4 | 20/12 | 0,3 | 17/47 |

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Роль HR-подразделений в управлении эффективностью персонала | Сущность понятия эффективность и его применение к работе персонала организации. Управление эффективностью персонала. Основные зоны потерь и резервы эффективности персонала. Понятие эффективности системы управления персоналом. | Участие в дискуссии |
| 2 | Основные подходы к оценке эффективности HR-подразделений. Ключевые показатели эффективности. | Классификация показателей эффективности деятельности HR-подразделений. Количественные и качественные показатели. Процессный подход к оценке эффективности. Оценка эффективности деятельности HR-подразделений по результатам. Система сбалансированных показателей эффективности. Модель управления персоналом в соответствии | Участие в дискуссии |

| | | | |
|---|---|--|---------------------|
| | | со стандартами ISO. Взаимосвязь показателей эффективности HR-подразделений и стратегических целей организации Личная эффективность сотрудников службы персонала. | |
| 3 | Методы оценки эффективности деятельности служб персонала. | Функционально-стоимостной анализ. Метод экспертных оценок. Бенчмаркинг как метод оценки эффективности. Оценка по сбалансированной системе показателей. Оценка инвестиционных проектов (Д.Киркпатрика, Дж. Филипса). HR-KPI. SWOT- анализ. Методика комплексной оценки эффективности. | Участие в дискуссии |

2.3.2 Занятия семинарского типа.

| № | Наименование раздела | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Роль HR-подразделений в управлении эффективностью персонала | 1) Стратегические аспекты управления персоналом и эффективность HR-подразделений; 2) Концепция управления эффективностью персонала организации на основе компетентностного подхода; 3) Зоны потерь эффективности персонала. Роль HR – подразделений в минимизации потерь эффективности. | Индивидуальные сообщения по вопросам согласно планам семинарских занятий по разделу 1. Реферат. Выполнение контрольных заданий |
| 2 | Основные подходы к оценке эффективности HR-подразделений. Ключевые показатели эффективности. | 1) Классификация показателей эффективности деятельности HR-подразделений. Количественные и качественные показатели. 2) Взаимосвязь показателей эффективности HR-подразделений и стратегических целей организации. 3) Сравнительный анализ различных подходов к оценке эффективности (Процессный подход к оценке эффективности; Оценка эффективности деятельности HR-подразделений по результатам; Система сбалансированных показателей эффективности) 4) Практика разработки показателей эффективности деятельности службы персонала на примерах Российских компаний. 5) Практика разработки показателей эффективности деятельности службы персонала на примерах зарубежных компаний. 6) Концепция системы менеджмента персонала (СМП) в соответствии со стандартами ISO .' Основные составляющие (разделы и подразделы). 7) Условия создания модели системы управления персоналом предприятия при внедрении системы менеджмента персонала (СМП) в соответствии со стандартами ISO.' 8) Основные направления деятельности HR-подразделений организации в условиях применения стандартов ISO' 9) Основные роли сотрудников современной службы персонала. 10) Личная эффективность сотрудников службы персонала. Модели компетенций руководителя и специалистов HR-подразделений как основа | Индивидуальные сообщения по вопросам согласно планам семинарских занятий по разделу 2. Рефераты. Выполнение контрольных заданий |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | оценки их личной эффективности. 11) Процедуры оценки эффективности деятельности сотрудников HR-подразделений. | |
| 3 | Методы оценки эффективности деятельности служб персонала. | 1) Метод экспертных оценок. 2) Бенчмаркинг как метод оценки эффективности 3) Оценка инвестиционных проектов (Д.Киркпатрика, Дж. Филипса) 4) Оценка по сбалансированной системе показателей.. 5) HR-KPI. 6) SWOT- анализ. 7) Методика комплексной оценки эффективности. 8) Сравнительный анализ основных методов оценки эффективности деятельности службы персонала. Достоинства и недостатки. | Индивидуальные сообщения по вопросам согласно планам семинарских занятий по разделу 3. Рефераты. Выполнение контрольных заданий |

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | <i>Проработка учебного (теоретического) материала</i> | Раздел «Методические указания» данной Рабочей программы дисциплины |
| 2 | <i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i> | Раздел «Методические указания» данной Рабочей программы дисциплины |
| 3 | <i>Реферат</i> | Раздел «Методические указания» данной Рабочей программы дисциплины |
| 4 | <i>Подготовка к текущему контролю</i> | Раздел «Методические указания» данной Рабочей программы дисциплины |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются: лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

| Семестр | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество Часов (ОФО/ЗФО) |
|---------|-------------------------|---|----------------------------|
| | Л | Лекция с элементами дискуссии | 6/4 |
| | ПЗ | Выполнение индивидуальных и групповых заданий, кейсов | 8/4 |
| | | Итого: | 14/8 |

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Перечень вопросов для текущего контроля

Раздел 1. Роль HR-подразделений в управлении эффективностью персонала

- 1) Стратегические аспекты управления персоналом и эффективность HR-подразделений;
- 2) Концепция управления эффективностью персонала организации на основе компетентностного подхода;
- 3) Зоны потерь эффективности персонала. Роль HR – подразделений в минимизации потерь эффективности.

Раздел 2. Основные подходы к оценке эффективности HR-подразделений. Ключевые показатели эффективности

- 1) Классификация показателей эффективности деятельности HR-подразделений. Количественные и качественные показатели.
- 2) Взаимосвязь показателей эффективности HR-подразделений и стратегических целей организации.
- 3) Сравнительный анализ различных подходов к оценке эффективности (Процессный подход к оценке эффективности; Оценка эффективности деятельности HR-подразделений по результатам; Система сбалансированных показателей эффективности)
- 4) Практика разработки показателей эффективности деятельности службы персонала на примерах Российских компаний.
- 5) Практика разработки показателей эффективности деятельности службы персонала на примерах зарубежных компаний.
- 6) Концепция системы менеджмента персонала (СМП) в соответствии со стандартами ISO.' Основные составляющие (разделы и подразделы).
- 7) Условия создания модели системы управления персоналом предприятия при внедрении системы менеджмента персонала (СМП) в соответствии со стандартами ISO.'
- 8) Основные направления деятельности HR- подразделений организации в условиях применения стандартов ISO'
- 9) Основные роли сотрудников современной службы персонала.

- 10) Личная эффективность сотрудников службы персонала. Модели компетенций руководителя и специалистов HR-подразделений как основа оценки их личной эффективности.
- 11) Процедуры оценки эффективности деятельности сотрудников HR-подразделений.

Раздел 3. Методы оценки эффективности деятельности служб персонала.

- 1) Метод экспертных оценок.
- 2) Бенчмаркинг как метод оценки эффективности
- 3) Оценка инвестиционных проектов (Д.Киркпатрика, Дж. Филиппса)
- 4) Оценка по сбалансированной системе показателей..
- 5) HR-KPI.
- 6) SWOT- анализ.
- 7) Методика комплексной оценки эффективности.
- 8) Сравнительный анализ основных методов оценки эффективности деятельности службы персонала. Достоинства и недостатки.

Примеры контрольных заданий для текущего контроля

Раздел 1. Роль HR-подразделений в управлении эффективностью персонала

Индивидуальная работа

Кейс «Сравнительный анализ и отличительные особенности управления человеческими ресурсами и традиционной практики «отдела кадров»

Раздел 2. Основные подходы к оценке эффективности HR-подразделений. Ключевые показатели эффективности

Работа в малых группах:

Кейс «Анализ стратегической модели российского предприятия. Выбор показателей эффективности деятельности HR-службы в привязке к стратегическим целям верхнего уровня (расстановка приоритетов)»

Работа в малых группах:

Кейс «Анализ одного из проблемных бизнес-процессов службы персонала: «оценка персонала», «адаптация новых сотрудников», «выявление потребности в обучении. Определение зон эффективности/неэффективности процесса. Декомпозиция процесса».

Индивидуальная работа

Разработка карты компетенций для одного из сотрудников службы персонала (директор по персоналу, менеджер по подбору персонала, менеджер по персоналу)

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

- 1) Сущность понятия эффективность и его применение к работе службы персонала организации
- 2) Управление эффективностью персонала.
- 3) Основные зоны потерь и резервы эффективности персонала.
- 4) Понятие эффективности системы управления персоналом.
- 5) Классификация показателей эффективности деятельности HR-подразделений.
Количественные и качественные показатели
- 6) Процессный подход к оценке эффективности.
- 7) Оценка эффективности деятельности HR-подразделений по результатам. Система сбалансированных показателей эффективности
- 8) Модель управления персоналом в соответствии со стандартами ISO. Взаимосвязь показателей эффективности HR-подразделений и стратегических целей организации
- 9) Функционально-стоимостной анализ и его применение для оценки эффективности службы управления персоналом.
- 10) Метод экспертных оценок и его применение для оценки эффективности службы управления персоналом
- 11) Бенчмаркинг как метод оценки эффективности службы управления персоналом
- 12) Оценка эффективности службы управления персоналом
- 13) по сбалансированной системе показателей
- 14) Оценка инвестиционных проектов (Д.Киркпатрика, Дж. Филипса).
- 15) KPI как инструмент оценки эффективности службы управления персоналом и личной эффективности сотрудников службы персонала
- 16) SWOT- анализ как метод оценки эффективности службы управления персоналом
- 17) Методика комплексной оценки эффективности службы управления персоналом
- 18) Оценка эффективности отдельных направлений деятельности подразделений по управлению персоналом
- 19) Личная эффективность сотрудников службы персонала

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. - М: ИНФРА-М, 2015.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А. Я.Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - Москва : Научная школа : Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, 2017. - 320 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/1EB0E319>
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах [Текст] : учебник для студентов вузов / Ю. Г. Одегов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Альфа-Пресс , 2008. - 942 с

5.3. Периодические издания:

Kadrovik.ru

Кадровый менеджмент

Менеджер по персоналу

Служба кадров и персонал

Справочник по управлению персоналом

Управление персоналом

Управление развитием персонала

Управление человеческим потенциалом

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

ВКК Национальный Союз кадровиков <http://www.kadrovik.ru>

HR-Portal сообщество HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru>

Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>

Социальная сеть HR-менеджеров <http://www.kadry.ru>

HR-менеджмент <http://www.hrm.ru>

<http://www.hh.ru>

<http://Superjob.ru>

<http://Rabota.ru>

<http://Job.ru>

<http://Colton.ru>

Персонал-микс (<http://www.personal-mix.ru>)

Управление персоналом (<http://www.top-personal.ru>)

1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, в рамках которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование готовности обучаемых к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение магистров методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, подготовку докладов, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

Тематика заданий для самостоятельной работы

Теоретическая часть предполагает подготовку к семинарским занятиям, согласно учебного плана.

Тематика рефератов:

- 1) Основные направления и этапы изменения общей парадигмы управления персоналом в современных организациях
- 2) Участие современного HR-подразделения в управлении и повышении эффективности персонала организации.
- 3) Зоны потерь и резервы эффективности персонала организации
- 4) Возможные ошибки при разработке показателей эффективности HR-подразделений в организациях. Как их избежать?
- 5) Внедрение показателей эффективности в деятельность HR-подразделения. Как преодолеть сопротивление?

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).

Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|----|--|--|
| 1. | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 2. | Семинарские занятия | Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 5. | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |