УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» по УВР

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"

Подписано цифровой подписью: АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"
Дата: 2022.12.27 15:03:10 +05'00'

_____ О.В. Зубкова

« 29» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

HR-АНАЛИТИКА И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик:
кандидат философских наук, доцент О.В. Баландина

Программа обсуждена на заседании кафедры МиУП
протокол № 8 от «28» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МиУП

_____ Е.В. Маскайкина

«28» мая 2021 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине 3
2.2 Результаты освоения образовательной программы 3
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 5
5.1 Содержание дисциплины (модуля) 5
5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий 6
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) 7
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА 10
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 11
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) . 11
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является - является формирование у бакалавров теоретических знаний и практических навыков по разработке и внедрению процедур оценки персонала в современных организациях.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение теоретических аспектов оценки персонала как функции и подсистемы кадрового менеджмента в организации;
- исследование основных функций оценки персонала и понимание требований к её проведению и результатам;
- получение бакалаврами знаний об отличие оценки персонала от аттестации;
- изучение основных методов и процедур оценки персонала при приеме на работу и текущей оценки;
- получение знаний об инновационных методах оценки персонала ассессмент-центре, управления по целям, 360 градусов)

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «HR-аналитика и оценка персонала» направлено на формирование следующих компетенций:

Ппрофессиональных компетенций и индикаторов их достижения:

Категория (группа) ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Управление	ПК-2 Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1Знает технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик ПК-2.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала ПК-2.3 Владеет навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии.

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- базы данных, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом;

- основные мероприятия, способствующие реализации стратегии управления персоналом и их документационное сопровождение;
- современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

Уметь:

- осуществлять сбор и обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение;
- применять современные технологии и методы управления персоналом.

Навыки и/или опыт деятельности:

- владеть методами анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- владеть методами оценки организационных и социальных последствий;
- владеть методами документационного сопровождения и учета.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к дисциплинам ч*асти, формируемой участниками образовательных отношений,* направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профилей «Управление персоналом организации», «Управление персоналом в международных организациях», «Рекрутмент».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	8/288	8/288	
Контактная работа – аудиторные занятия:	102	88	
Лекции	32	24	
Семинары, практические занятия	56	48	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	14	16	
Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)	156	170	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет Экзамен (30)	Зачет Экзамен (30)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

Раздел I. Теоретические основы HR-аналитики и оценки персонала

Тема 1.1. HR-аналитика: сущность и содержание

Современная HR-аналитика Понятие. Основные сферы использования и преимущества, современные подходы. Работа с данными; расчет результата.

Автоматизация кадровых процессов.

Основные HR-метрики. HR-аналитика и Big Data.

Одномерный статистический анализ в HR-аналитике Виды шкал. Выборочный метод. Оценки параметров одномерной выборки. Описательная статистика. Персентили. Визуализация данных. Статистическая проверка статистических гипотез. Параметрические и непараметрические гипотезы

Тема 1.2. Эволюция подходов к оценке персонала.

Этапы и закономерности развития оценки. Донаучный, переходный, классический этапы.

Критерии оценки персонала. Факторы искажения оценки персонала. Современные подходы к оценке персонала. Методологические основы подходов к оценке персонала.

Преимущества и недостатки подходов и концепций к оценке персонала.

Тема 1.3. Оценка и аттестация персонала.

Процедура оценки. Организация процесса оценки. Процедуры анализа, диагностики, учета и контроля, используемые в оценке персонала. Оценка как итог процесса оценивания. Оценка как отношение к объекту и мнение о нем.

Причины искажения оценки.

Аттестация как процедура определения на соответствие занимаемой должности. Требования ТК РФ к проведению аттестации.

Раздел 2. Оценка персонала как система.

Тема 2.1. Классификация видов оценки персонала

Генезис подходов к классификации оценки персонала.

Оценка при приеме на работу. Текущая деловая оценка. Оценка результатов труда. Непосредственные и косвенные результаты труда. Оценка качества труда.

Оценка деловых и личностных качеств сотрудников. Выбор модели оценки персонала с помощью подходов системно-интегративной концепции.

Тема 2.2. Классические и нетрадиционные методы оценки персонала и их характеристика.

Классификация классических методов оценки.

Качественные методы оценки: биографические методы, метод наблюдения, интервью, попарных сравнений, метод критических инцидентов.

Количественные методы: балльный, графический, ранжирования.

Комбинированные методы оценки: метод эталона; метод шкалирования; метод вынужденного выбора.

Групповые упражнения: мозговой штурм, деловые и ролевые игры. Нетрадиционные методы: графологическая экспертиза, полиграф, астрологические методы.

Тема 2.3. Оценка кандидатов при приеме на работу.

Характеристика методов оценки при приеме на работе.

Анализ резюме, медицинский осмотр.

Оценочное интервью: классификация, цели и задачи. Телефонное интервью. Личное интервью. Групповые и индивидуальное интервью. Биографическое, ситуационное, критериальное, проективное интервью.

Нейролингвистический анализ.

Тестирование и требования к его проведению. Профессиональное и психологическое тестирование. Кейсы и деловые игры.

Входной ассессмент-центр. Графологическая экспертиза. Полиграф.

Тема 2.4. Текущая деловая оценка в системе кадрового менеджмента.

Цель, задачи текущей оценки персонала. Ценностно-нормативные основы осуществления оценки персонала.

Выбор модели оценки персонала с помощью системного подхода. Критерии справедливости оценки персонала.

Использование результатов оценки персонала при принятии кадровых решений.

Аудит системы оценки персонала.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: З.Е. (часов) **8/288**

Форма обучения	**Очная**	Вид контроля	**Зачет Экзамен(30)**
Форма обучения	**Очно - заочная**	Вид контроля	**Зачет Экзамен(30)**
Форма обучения	**Заочная**	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Раздел 1. Тема 1.1	2	8		18	2	6		24				
2.	Тема 1.2	4	8		24	2	6		24				
3.	Тема 1.3	6	8		18	4	6		24				
4.	Раздел2. Тема 2.1	4	8		24	2	8		24				
5.	Тема 2.2	6	8		24	4	8		24				
6.	Тема 2.3	6	8		24	4	6		26				
7.	Тема 2.4.	4	8		24	6	8		24				
8.	Консультации (контактная	0	14		0	0	16		0				
9.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		30	0	0		30				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		**32**	**70**		**186**	**24**	**64**		**200**				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел I. Теоретические основы HR-аналитики и оценки персонала

Тема 1.1. HR-аналитика: сущность и содержание

Список литературы по теме:

1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html
2. Билл Фрэнкс Революция в аналитике: Как в эпоху Big Data улучшить ваш бизнес с помощью операционной аналитики [Электронный ресурс]: Билл Фрэнкс. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 320 с. —Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/93032.html
3. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11053.html
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Современная HR-аналитика Понятие. Основные сферы использования и преимущества,
2. Проанализируйте основные HR-метрики.
3. Раскройте содержание понятия “ **Big Data**” Опишите особенности.
4. Виды шкал.

Тема 1.2. Эволюция подходов к оценке персонала.

Список литературы по теме:

1.Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79759.html.

2. Билл Фрэнкс Революция в аналитике: Как в эпоху Big Data улучшить ваш бизнес с помощью операционной аналитики [Электронный ресурс]: Билл Фрэнкс. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 320 с. —Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/93032.html

Задания для самостоятельной работы:

1.Раскройте этапы и закономерности развития оценки.

2. Критерии оценки персонала. Факторы искажения оценки персонала.

3. Современные подходы к оценке персонала. Методологические основы подходов к оценке персонала.

4.Преимущества и недостатки подходов и концепций к оценке персонала.

Тема 1.3. Оценка и аттестация персонала.

Список литературы по теме:

1. Билл Фрэнкс Революция в аналитике: Как в эпоху Big Data улучшить ваш бизнес с помощью операционной аналитики [Электронный ресурс]: Билл

Фрэнкс. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 320 с. —Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/93032.html
2.Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html
3. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11053.html
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
5. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
Задания для самостоятельной работы:
1.Процедура оценки. Организация процесса оценки.
2. Процедуры анализа, диагностики, учета и контроля, используемые в оценке персонала. Оценка как итог процесса оценивания.
3. Причины искажения оценки.
4. Аттестация как процедура определения на соответствие занимаемой должности. Требования ТК РФ к проведению аттестации.

Раздел 2. Оценка персонала как система.
Маркова И.В.

Тема 2.1. Классификация видов оценки персонала

Список литературы по теме:
1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html
2. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79759.html
3. Справочная правовая система «Гарант» https://www.garant.ru/
Задания для самостоятельной работы:
1. Генезис подходов к классификации оценки персонала.
2.Оценка деловых и личностных качеств сотрудников.
3.Выбор модели оценки персонала с помощью подходов системно-интегративной концепции.

Тема 2.2. Классические и нетрадиционные методы оценки персонала и их характеристика. Организационные изменения и их последствия
Список литературы по теме:
1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html
2. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые

данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11053.html

3. Справочная правовая система «Гарант» https://www.garant.ru/

Задания для самостоятельной работы:

1. Классификация классических методов оценки.

Качественные методы оценки. Количественные методы. Комбинированные методы оценки.

2. Групповые упражнения: мозговой штурм, деловые и ролевые игры.

3. Нетрадиционные методы: графологическая экспертиза, полиграф, астрологические методы.

Тема 2.3. Оценка кандидатов при приеме на работу

Список литературы по теме:

1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html

2. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11053.html

3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79759.html.

4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1.Характеристика методов оценки при приеме на работе (анализ резюме, медицинский осмотр).

2.Оценочное интервью: классификация, цели и задачи. Телефонное интервью. Личное интервью. Групповые и индивидуальное интервью. Биографическое, ситуационное, критериальное, проективное интервью.

3.Нейролингвистический анализ.

4.Тестирование и требования к его проведению. Профессиональное и психологическое тестирование. Кейсы и деловые игры.

5. Входной ассессмент-центр. Графологическая экспертиза. Полиграф.

Тема 2.4. Текущая деловая оценка в системе кадрового менеджмента

Список литературы по теме:

1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]:: учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. ——Режим доступа:: https://www.iprbookshop.ru/80688.html

2. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11053.html

3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые

данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79759.html.
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Задания для самостоятельной работы:

1.Цель, задачи текущей оценки персонала. Ценностно-нормативные основы осуществления оценки персонала.
2. Выбор модели оценки персонала с помощью системного подхода
3.Использование результатов оценки персонала при принятии кадровых решений.
4.Аудит системы оценки персонала.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Понуждаев, Э. А. Основы менеджмента: учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) : [16+] / Э. А. Понуждаев, М. Э. Семенова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 406 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618660 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2584-8. – DOI 10.23681/618660. – Текст : электронный
2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. : табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932 . – Библиогр.: с. 252-258. – ISBN 978-5-907003-87-3. – Текст : электронный.
3. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 161 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173 . – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст : электронный.
5. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.
6. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308 . – Библиогр. в кн. –

	ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст : электронный.
7.	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03584-5. – Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации	2001	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	www.consultant.ru	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
2.	https://www.garant.ru/	Справочная правовая система «Гарант»

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях*:*

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSONEB-W22 (проектор SANYOPROxtrax);
- аккустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		29.06.2021 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		29.06.2021 г.
3	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		29.06.2021 г.
4	Учеб.-метод. отдел	М.О. Дерябичева		29.06.2021 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		29.06.2021 г.