

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич  
Должность: Проректор по образовательной деятельности  
Дата подписания: 27.06.2023 20:38:56  
Уникальный программный идентификатор:  
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ ЗАОЧНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО РГАЗУ)

Институт Экономики и управления в АПК

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

ДИСЦИПЛИНЫ

### ***УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль «Финансовый менеджмент»

Форма обучения очная

Квалификация - бакалавр

Курс 3

Балашиха 2021

Рассмотрена и рекомендована к использованию кафедрой «Менеджмент» (протокол № 5 от «16» февраля 2021 г.), методической комиссией института Экономики и управления в АПК (протокол № 4 от «17» февраля 2021 г.)

**Составитель:** Л.Е.Кораблина – старший преподаватель кафедры «Менеджмент»

**Рецензенты:**

внутренняя рецензия – И.В.Васильева, д.э.н., профессор кафедры Менеджмента;

внешняя рецензия – А.Р. Кулов, профессор РАН, профессор, доктор экономических наук, главный научный сотрудник отдела Исследования ценовых и финансово-кредитных отношений в АПК ФГБНУ «Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства»

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Финансовый менеджмент»

## 1. Цели и задачи дисциплины:

Цель изучения дисциплины – подготовка студентов к управленческой деятельности, освоение студентами специфики работы с персоналом, как важнейшим ресурсом организации.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.02 - «Менеджмент» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

*организационно-управленческая:*

- формирование организационной и управленческой структуры организации;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- контроль деятельности подразделений, команд(групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы).

*информационно-аналитическая:*

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- оценка эффективности управленческих решений;

*предпринимательская деятельность:*

- организация и ведение предпринимательской деятельности.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: теоретические основы проектирования Уметь: использовать методологию проектирования Владеть: методами системного анализа
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: основы теории мотивации, лидерства, власти Уметь: применять теории мотивации, лидерства, власти для решения управленческих задач Владеть: методами анализа кадрового потенциала предприятия
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при	Знать: основы теории конфликтов Уметь: проводить анализ конфликтных

	проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	ситуаций Владеть: методологией выхода из конфликтных ситуаций
--	---	--

**3. Место дисциплины в структуре ООП:** Дисциплина относится к базовой части в структуре программы бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»

**3.1. Дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) дисциплинами**

№ п/п	Наименование обеспечивающих (предыдущих) дисциплин	№ модулей (разделов) данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) дисциплин					
		1	2				
1.	<b>Экономическая теория</b>	+	+				
2.	<b>Теория менеджмента</b>	+	+				

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

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)	Курс/Семестры			
			3			
<b>1</b>	<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) всего:</b>					
<b>1.1.</b>	<b>Аудиторные работа (всего)</b>	54	54			
	В том числе:	-	-		-	-
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	26	26			
	Занятия семинарского типа (ЗСТ) в т.ч.:	28	28			
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)					
	Лабораторные занятия (ЛЗ)					
<b>1.2</b>	<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (внеаудиторная работа) всего*</b>					
	курсовое проектирование (работа)	-	-			
	контрольная работа					
	групповая консультация	1,0	1,0			
	индивидуальные консультации					
	иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем					
<b>2</b>	<b>Самостоятельная работа</b>	90	90			
	В том числе:	-	-		-	-
2.1.	Изучение теоретического материала	80	80			
2.2.	Написание курсового проекта (работы)					
2.3.	Написание контрольной работы					

2.4.	Другие виды самостоятельной работы (расчетно-графические работы, реферат)	10	10			
3	<b>Форма промежуточной аттестации (экзамен)</b>	8,75	8,75			
	Общая трудоемкость час (академический) зач. ед.	144 4	144 4			

*\*Указывается нагрузка на 1 группу студентов (25 человек)*

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

**5.1. Содержание модулей дисциплин структурированных по темам (занятия лекционного типа)**

№ п/п	Наименование модуля (раздела)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
1.	Модуль 1. Современный подход к управлению человеческими ресурсами	<p>Тема 1.1. Понятие и сущность человеческих ресурсов. Характеристика ресурсов организации. Подходы к определению человеческих ресурсов. Сущность и значение человеческих ресурсов. Человеческий фактор в управлении организацией.</p> <p>Тема 1.2. Подходы к анализу и оценке человеческих ресурсов. Системный подход к оценке кадрового потенциала. Методы анализа кадрового потенциала организации. Оценка кадровых ресурсов. Управление ресурсным потенциалом организации.</p> <p>Тема 1.3. Роль и значение интеллектуального капитала для успешного развития организации. Понятие и сущность интеллектуального капитала. Подходы к определению интеллектуального капитала. Значение интеллектуального капитала для развития организации.</p>	4  4  4	ОПК-3 ПК-1,  ОПК-3 ПК-1,  ОПК-3 ПК-1,
2.	Модуль 2. Стратегическое управление обеспечением организации человеческими ресурсами	<p>Тема 2.1. Система подбора, отбора и продвижения персонала. Деятельность кадровых служб по отбору, подбору персонала. Методы подбора и отбора персонала. Система продвижения персонала, планирование карьеры.</p> <p>Тема 2.2. Система адаптации работника в организации и освоения организационной культуры. Сущность и значение адаптации работника в организации. Процесс адаптации работника. Основные этапы освоения организационной культуры.</p>	4  4	ОПК-3 ПК-1,  ПК-1, ПК-2

		Тема 2.3._Оценка эффективности деятельности персонала. Методы оценки эффективности деятельности персонала. Пути повышения эффективности деятельности персонала в современных условиях.	6	ОПК-3 ПК-1,
	Всего		26	

## 5.2. Содержание модулей дисциплин структурированных по видам учебных занятий (практические, семинарские занятия)

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)	ОК, ПК
1.	<b>Модуль 1</b>	Тема 1 Методы принятия управленческих решений в управлении человеческими ресурсами	4	ОПК-3,
		Тема 2 Методы анализа кадрового потенциала организации	4	ПК-1, ПК-2,
		Тема 3 Эффективное управление интеллектуальным капиталом предприятия	4	ПК-1, ПК-2,
2	<b>Модуль 2</b>	Тема 1 Организация работы кадровых служб предприятия	4	ОПК-3, ПК-1, ПК-2,
		Тема 2 Формирование организационной культуры предприятия	4	ПК-1, ПК-2,
		Тема 3 Пути повышения эффективности системы управления персоналом	8	ОПК-3, ПК-1,
Всего			28	

### 5.2.2. Самостоятельная работа

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Тематика самостоятельной работы	Трудо-емкость (час.)	ОК, ПК
1.	<b>Модуль 1</b>	1. Роль и значение человеческого капитала предприятия 2. Анализ трудовых ресурсов предприятия 3. Управление трудовыми ресурсами предприятия	40	ОПК-3, ПК-1,

		4. Повышение эффективности управления интеллектуальным капиталом 5. Особенности применяемых на практике УР методов оценки персонала.		
2.	<b>Модуль 2</b>	1. Подбор отбор и продвижение кадров на примере предприятия, в современных рыночных условиях 2. Формирование кадрового резерва 3. Понятие и виды организационной культуры. 4. Сущность и значение организационной культуры для успешного функционирования предприятия 5. Методы оценки эффективности системы управления персоналом	50	ОПК-3, ПК-1, ПК-2
	<b>Всего</b>		90	

### 5.3. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины и видов занятий

Перечень компетенций	Виды занятий					Формы контроля (примеры)
	Л	Пр	Лаб	КР/КП	СРС	
ОПК-3	+	+		+	+	<i>Конспект</i> <i>Устный ответ на семинаре</i> <i>Реферат</i>
ПК-1	+	+		+	+	<i>Устный ответ на семинаре</i> <i>Реферат</i> <i>Решение ситуационных задач</i>
ПК-2		+		+	+	<i>Устный ответ на семинаре</i> <i>Реферат</i> <i>Решение ситуационных задач</i>

Л – лекция, ПЗ/СЗ – практические, семинарские занятия, ЛЗ – лабораторные занятия, КР/КП – курсовая работа / проект, СРС – самостоятельная работа обучающегося

### 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Зайцев Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник для студенческих учреждений высшего профессионального образования/ Г.Г.Зайцев. – М.: Издательский центр «Академия», 2014 – 304 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация/ А.Я.Кибанов, И.Б.Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2014 – 301 с.
3. Управление человеческими ресурсами: методические указания по изучению дисциплины и задание для контрольных работ / Рос. гос. аграр. заоч. ун-т; Сост. Л.Е. Кораблина.-М., 2017.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения	Этапы формирования компетенций
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: теоретические основы проектирования Уметь: использовать методологию проектирования Владеть: методами системного анализа	Лекционные занятия, самостоятельная работа
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: основы теории мотивации, лидерства, власти Уметь: применять теории мотивации, лидерства, власти для решения управленческих задач Владеть: методами анализа кадрового потенциала предприятия	Практические занятия, самостоятельная работа, практическая работа
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	Знать: основы теории конфликтов Уметь: проводить анализ конфликтных ситуаций Владеть: методологией выхода из конфликтных ситуаций	Практические занятия, самостоятельная работа, контрольная работа, практическая работа

**7.2. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) или практике на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания**

Коды компетенции	Перечень планируемых результатов обучения и показателей оценивания	Этапы формирования (указать конкретные виды занятий, работ)	Оценочные средства	Описание шкалы и критериев оценивания ( <i>примерное, каждый преподаватель адаптирует шкалу под свою дисциплину, под конкретные результаты обучения</i> )			
				неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ОПК-3	Знать: теоретические основы проектирования в кадровом менеджменте	Лекционные занятия, СРС	<i>Тематические, итоговые тесты ЭИОС различной сложности</i>  <i>Экзаменационные билеты</i>  <i>Рефераты</i>	выполнено правильно менее 60% заданий. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.	выполнено правильно 60-79% заданий. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.	выполнено правильно 80-89% заданий. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.	выполнено правильно 90-100% заданий. Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
	Уметь: Уметь: использовать	Практические и семинарские занятия, СРС	Контрольная работа с заданиями различной сложности	Оценка «неудовлетворительно» выставляется	Оценка «удовлетворительно» выставляется	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он

методологию проектирования при формировании кадрового потенциала предприятия			студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.	студенту, если он допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.	по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.	умеет решать все типичные задачи на основе полученных теоретических знаний, демонстрирует умение применять различные методы решения задачи на основе изучения отечественного и зарубежного опыта
Владеть: Владеть: методами системного анализа при оценке персонала предприятия	Практические и семинарские занятия, СРС	<i>Ответы на занятиях</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не умеет решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, допускает существенные ошибки.	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он умеет решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, но при этом допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он умеет решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, не допуская существенных неточностей в их решении.	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он умеет решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний и изучения отечественного и зарубежного опыта

					материала.		
ПК-1	Знать: основы теории мотивации, лидерства, власти	Лекционные занятия, СРС	<i>Тематические, итоговые тесты ЭИОС различной сложности</i>  <i>Экзаменационные билеты</i>  <i>Рефераты</i>	выполнено правильно менее 60% заданий. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.	выполнено правильно 60-79 % заданий. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.	выполнено правильно 80-89 % заданий. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.	выполнено правильно 90-100 % заданий. Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
	Уметь: применять теории мотивации, лидерства, власти для решения управленческих задач	Практические и семинарские занятия, СРС	<i>Практические задания на семинарских занятиях, контрольная работа с практическим заданием</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Практическое	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Практическое	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет

				задание в контрольной работе не выполнено	формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Практическое задание в контрольной работе выполнено на 50%	задание в контрольной работе выполнено на 70%	тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы. Практическое задание в контрольной работе выполнено на 100%
Владеть: методами анализа кадрового потенциала предприятия и кадрового планирования	Практические и семинарские занятия, СРС	Практические задания Практическая работа	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Выводы и предложения не обоснованы	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Выводы и предложения не обоснованы	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Выводы и предложения обоснованы	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы. Выводы и предложения обоснованы	

ПК-2	Знать: основы теории конфликтов	Лекционные занятия, СРС	<i>Тематические, итоговые тесты ЭИОС различной сложности</i>  <i>Экзаменационные билеты</i>  <i>Рефераты</i>	выполнено правильно менее 60% заданий. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.	выполнено правильно 60-79 % заданий. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.	выполнено правильно 80-89 % заданий. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.	выполнено правильно 90-100 % заданий. Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
	Уметь: проводить анализ конфликтных ситуаций	Практические и семинарские занятия, СРС	Контрольная работа с заданиями различной сложности, практическое задание	выполнено правильно менее 60% заданий. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные	выполнено правильно 60-79 % заданий. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности,	выполнено правильно 80-89 % заданий. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в	выполнено правильно 90-100 % заданий. Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически

				ошибки.	недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательнос ти в изложении программного материала.	ответе на вопрос.	стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
Владеть: методологией выхода из конфликтных ситуаций и предупреждения конфликтов	Практические и семинарские занятия, СРС	Практическое задание	Оценка «неудовлетворител ьно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Выводы и предложения не обоснованы	Оценка «удовлетворитель но» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательнос ти в изложении программного материала. Выводы и предложения не обоснованы	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Выводы и предложения обоснованы	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы. Выводы и предложения обоснованы	

**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 образовательной программы**  
**Код компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2**

**Этапы формирования: Лекционные занятия.**

**Типовые задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций.**

**Модули (темы) лекционных занятий:**

**Модуль 1. Современный подход к управлению человеческими ресурсами**

Тема 1. Понятие и сущность человеческих ресурсов

Тема 2. Подходы к анализу и оценке человеческих ресурсов

Тема 3 Роль и значение интеллектуального капитала для успешного развития организации

**Модуль 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации**

Тема 1 Система подбора, отбора и продвижения персонала

Тема 2. Система адаптации работника в организации и освоение организационной культуры

Тема 3. Оценка эффективности деятельности персонала

**Тесты к модулю 1**

**1. Системный подход представляет собой**

1. Совокупность принципов и методов исследования любых объектов как систем
2. Анализ систем
3. Синтез систем

**2. Внешняя среда представляет собой**

1. Любое множество объектов, не входящих в систему
2. Множество объектов не входящих в систему, изменения которых могут влиять на состояние системы
3. Любые объекты, влияющие на систему

**3. Изменение структуры системы с течением времени называется**

1. Целью системы
2. Функционированием системы
3. Обратной связью

**4. К графическим методам системного анализа относится**

1. Метод дерева целей
2. Метод сценариев
3. Морфологический метод

**5. К количественным методам системного анализа относятся**

1. Метод «Делфи»
2. Матричные методы
3. Методы экономического анализа

**6. Какие из нижеперечисленных форм вознаграждения относятся к внешним формам вознаграждения**

1. Продвижение по службе
2. Достижение результата
3. Содержание и значимость работы
4. Общение в процессе работы

**7. Какие из нижеперечисленных форм вознаграждения относятся к внутренним вознаграждениям**

1. Содержание и значимость работы
2. Зарплата
3. Продвижение по службе
4. Статус

**Тесты к модулю 2:**

**1. Управление персоналом включает в себя один из следующих процессов**

1. Управление разработкой и проектированием продукта
2. Управление закупкой сырья
3. Ценообразование
4. Обучение и развитие кадров

**2. В зависимости от того, на сколько организация адаптивна к изменениям окружающей среды выделяют два типа управления организации**

1. Механистический и органический тип управления
2. Линейный и функциональный тип управления
3. Корпоративный и индивидуалистический тип управления
4. Матричный и дивизиональный тип управления

**3. Менеджер это**

1. Бизнесмен
2. Продавец товара
3. Наемный работник, занимающий руководящую должность
4. Любой наемный работник

**4. Любая система управления может быть рассмотрена как совокупность двух взаимодействующих подсистем – управляющей подсистемы и управляемой подсистемы. Управляющая подсистема это**

1. Субъект управления
2. Объект управления
3. Прямая связь
4. Обратная связь

**5. Современная концепция управления предполагает следующие составляющие**

1. Предприятие – закрытая система

2. Рациональная организация производства, повышение производительности труда – главная задача менеджеров
3. Ситуационный подход к управлению
4. Главный источник прибавочной стоимости, люди и производительность их труда

**6. Как соотносятся понятия “эффективность управления” и “эффективность управленческого решения”?**

1. Это совершенно не связанные между собой категории.
2. От эффективности принимаемых решений зависит эффективность управления.
3. Эти понятия тождественны.

**7. Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей организации называется**

1. организация
2. координация
3. мотивация
4. обучение

**Этапы формирования: Практические занятия.**

Типовые задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций.

**Код компетенции:** ОПК-3, ПК-1, ПК-2

**Модули (темы) практических занятий:**

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)
1.	<b>Модуль 1</b>	Тема 1 Методы принятия управленческих решений в управлении человеческими ресурсами  Тема 2 Методы анализа кадрового потенциала организации  Тема 3 Эффективное управление интеллектуальным капиталом предприятия
2	<b>Модуль 2</b>	Тема 1 Организация работы кадровых служб предприятия  Тема 2 Формирование организационной культуры предприятия  Тема 3 Пути повышения эффективности системы управления персоналом

**Темы рефератов и практическое задание**

## **Темы рефератов к модулю 1**

1. Роль и значение человеческих ресурсов в организации.
2. Системный подход для принятия управленческих решений по управлению человеческими ресурсами.
3. Планирование развития системы управления персоналом.
4. Качественные и количественные показатели кадрового потенциала организации.
5. Понятие, сущность и значение интеллектуального капитала.
6. Подходы к формированию интеллектуального капитала организации.
7. Анализ и оценка интеллектуального капитала организации.
8. Управление интеллектуальным капиталом организации.
9. Методы формирования интеллектуального капитала.
10. Значение интеллектуального капитала для повышения конкурентоспособности организации.

## **Темы рефератов к модулю 2**

1. Система подбора, отбора персонала в организации
2. Система адаптации работника в организации и освоения организационной культуры
3. Структура кадровой службы организации
4. Планирование карьеры работника организации
5. Формы и методы обучения персонала организации
6. Оценка эффективности деятельности персонала.
7. Пути повышения эффективности управления кадрами организации
8. Система мотивации как одна из форм повышения эффективности деятельности
9. Принятие управленческих решений в кадровом менеджменте

### **Этапы формирования: Самостоятельная работа студента**

**Типовые задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций.**

**Код компетенции:** ОПК-3, ПК-1, ПК-2

Для более полного освоения дисциплины студенту рекомендуется выполнение практического задания и защита практического задания в форме круглого стола.

**Практическое задание:** «Управление человеческими ресурсами в современных условиях - проблемы и решения»

### **Примерный план:**

1. Актуальности темы, объект, предмет, цель исследования
2. Краткая характеристика предприятия
3. Организационная структура
4. Анализ кадрового потенциала
5. Анализ показателей трудовой активности
6. Анализ системы мотивации персонала

7. Анализ системы обучения персонала
8. Методы оценки персонала
9. Пути совершенствования системы управления персоналом с указанием необходимых ресурсов и ожидаемые результаты

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

Система оценивания результатов обучения студентов в университете подразумевает проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в соответствии с утвержденными в установленном порядке учебными планами по направлениям подготовки.

Для текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующих основных профессиональных образовательных программ создаются фонды оценочных средств, позволяющие оценить знания, умения и освоенные компетенции.

Текущий контроль знаний и умений студентов предусматривает систематическую проверку качества полученных студентами знаний, умений и навыков по всем изучаемым дисциплинам.

Формы текущего контроля знаний в межсессионный период:

- модульно-рейтинговая система с использованием тестовых инструментов информационной образовательной среды (на платформе дистанционного обучения);
- контрольные задания (контрольная работа);
- письменный опрос.

Контрольные работы студентов оцениваются по итогам устного собеседования по выполненным контрольным работам в период лабораторно-экзаменационной сессии до сдачи экзамена по соответствующей дисциплине.

Контрольные задания по дисциплине выполняется студентами в межсессионный период с целью оценки результатов их самостоятельной учебной деятельности.

Формы текущего контроля знаний на учебных занятиях,

- сообщение, доклад, эссе, реферат;
- деловая или ролевая игра;
- круглый стол, дискуссия;
- устный, письменный опрос (индивидуальный, фронтальный);
- тестирование.

В рамках балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов, действующей в университете, по результатам текущего контроля знаний студент должен набрать не менее 35 баллов и не более 60 баллов.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины, прохождения практики, выполнения курсового проекта (работы), а также для оценивания эффективности организации учебного процесса.

Формы промежуточной аттестации:

- экзамен;
- собеседование по контрольной работе по дисциплине.

Экзамен проводятся в формах тестирования, в том числе и компьютерного, а также устного и письменного опроса, по тестам или билетам, в соответствии с программой учебной дисциплины.

Возможные формы проведения экзамена:

- устный экзамен по билетам;
- письменный экзамен по вопросам, тестам;

- компьютерное тестирование.

В рамках балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов результаты экзаменов (зачетов) оцениваются в 20-40 баллов.

Максимальный рейтинговый показатель по дисциплине, который может быть достигнут студентом, равен 100 баллам, который состоит из рейтингового показателя полученного по итогам текущего контроля знаний (максимум - 60 баллов) и рейтингового показателя полученного на экзамене (зачете) (максимум - 40 баллов).

**Перечень компетенций с указанием этапов их формирования; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Вид контроля	Виды занятий	Перечень компетенций и планируемых результатов обучения	Оценочные средства	Объем баллов	
				мин.	макс.
Текущий контроль От 35 до 60 баллов	Лекционные занятия	ОПК- 3	<i>Опрос на лекции, проверка конспекта</i>	5	10
	Лабораторные занятия	-	-		
	Практические и семинарские занятия	ПК- 1, ПК-2	<i>Выступления, ответы на семинарах, презентация проектов</i>	20	30
	Самостоятельная работа студентов	ПК- 1, ПК-2	<i>Контрольная работа Практическое задание</i>	-	
ОПК-3		<i>Тематические тесты СДО</i>	10	20	
Промежуточная аттестация От 20 до 40 баллов	Экзамен (зачет)	ОПК-3	<i>Экзаменационные билеты Итоговые тесты СДО</i>	20	40
	Курсовая работа (проект)	-	<i>Защита курсовой работы(проект)</i>	-	-
			<i>Итого:</i>	55	100

**Шкала перевода итоговой оценки**

Кол-во баллов за текущую успеваемость		Кол-во баллов за итоговый контроль (экзамен, зачет)		Итоговая сумма баллов	
Кол-во баллов	Оценка	Кол-во баллов	Оценка	Кол-во баллов	Оценка
55-60	отлично	35-40	отлично	90-100	отлично
45-54	хорошо	25-34	хорошо	70-89	хорошо
35-44	удовл.	20-24	удовл.	55-69	удовл.
25-34	неудовл.	10-19	неудовл.	54 и ниже	неудовл.

**Основные критерии при формировании оценок**

1. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и

практическом использовании усвоенных знаний.

2. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

3. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

4. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Управление проектами : учебник / В.Н. Островская, Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова [и др.]. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 400 с. — ISBN 978-5-8114-4043-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/114700> (дата обращения: 29.06.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Михалкина Е.Г. Менеджмент : Сборник практических заданий : учеб. пособие / Е.Г. Михалкина. — М.: Изд-во ФГБОУ ВО РГАЗУ, 2015. // [-Текст](#) электронный// Электронно – библиотечная система «Agrilib»: сайт.-Балашиха, 2012.- URL: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3610>. (дата обращения :29.06.2019).- Режим доступа : для зарегистрир. пользователей.

3. Аляксин Б.С. Менеджмент организации. Учебное пособие. 2-е издание перераб. и исправл. – М.: ФГБОУ ДПОС РАКО АПК, 2013 г., 203 с. // [-Текст](#) электронный// Электронно – библиотечная система «Agrilib»: сайт.-Балашиха, 2012.- URL: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3610>. (дата обращения :29.06.2019).- Режим доступа : для зарегистрир. пользователей.

### **Дополнительная литература**

1. Мартынова, А. Ю. Введение в менеджмент : учебное пособие / А. Ю. Мартынова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 172 с. // [-Текст](#) электронный// Электронно – библиотечная система «Agrilib»: сайт.-Балашиха, 2012.- URL: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3610>. (дата обращения :29.06.2019).- Режим доступа : для зарегистрир. пользователей.

2. Земскова, Ольга Михайловна Организация и менеджмент: учебное пособие / О.М. Земскова, Е.В. Михайлова, А.А. Карпова. – Волгоград: ФГБОУ ВО Волгоградский ГАУ, 2016. – 140 с. // [-Текст](#) электронный// Электронно – библиотечная система «Agrilib»: сайт.-Балашиха, 2012.- URL: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3610>. (дата обращения :29.06.2019).- Режим доступа : для зарегистрир. пользователей.

3. Виханский, О.С. Менеджмент : Учеб. для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 3-е изд. - М. : Гардарики, 1999. - 527с. - ISBN 5829700050: 48.60 : 48.60.

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

№ п/п	Наименование интернет ресурса, его краткая аннотация, характеристика	Адрес в сети интернет
1.	Электронно-библиотечная система "AgriLib". Раздел: «Экономика».	<a href="http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/44">http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/44</a>
2.	Электронный журнал «Российский журнал менеджмента»	<a href="http://www.rjm.ru/">http://www.rjm.ru/</a>
3.	Электронный журнал "Системы управления бизнес-процессами"	<a href="http://journal.itmane.ru/node/5">http://journal.itmane.ru/node/5</a>
4.	Корпоративный менеджмент. Интернет-проект	<a href="http://www.cfin.ru/">http://www.cfin.ru/</a>
5.	Executive.ru – краудсорсинговый интернет-проект, раздел «Корпоративная практика»	<a href="http://www.executive.ru/management/practices">http://www.executive.ru/management/practices</a>
6.	Цикл видеолекций по менеджменту Курс лекций с демонстрацией практических примеров по разделам дисциплины «Менеджмент» Менеджмент (часть 1) Менеджмент (часть 2) Человеческий капитал в менеджменте (часть 1) Человеческий капитал в менеджменте (часть 2)	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=IZWc13jQ-GE&amp;index=2&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=IZWc13jQ-GE&amp;index=2&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HuHvxmzulFU&amp;index=3&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=HuHvxmzulFU&amp;index=3&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=p2rkfoO2MLI&amp;index=15&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=p2rkfoO2MLI&amp;index=15&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0U7d8sqHEKg&amp;index=16&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=0U7d8sqHEKg&amp;index=16&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a>

## 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

### 10.1. Методические указания для обучающихся

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично; последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: менеджмент, системный анализ, методология, эффективность, управленческие решения.
Практические и семинарские занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (Зайцев Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник для студенческих учреждений высшего профессионального образования/ Г.Г.Зайцев. – М.:, Издательский центр «Академия», 2014 – 304 с.)
Контрольная работа / индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат / контрольная/курсовая работа (проект)	<i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата. <i>Контрольная работа:</i> изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
Практическое задание	Проведение исследования на примере предприятия, выбранного студентом самостоятельно, формулировка выводов и предложений на основе полученных данных согласно приведенного плана. Оформление отчета в виде презентации.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 10.2.Методические рекомендации преподавателю

Примерная программа откорректирована с учетом конкретного направления подготовки бакалавров.

В программе дисциплины предусмотрена работа, выполняемая студентами под непосредственным руководством преподавателя в аудитории или в лаборатории (аудиторная самостоятельная работа) и внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении контрольной работы, домашних заданий, рефератов, научно-исследовательской работы, проработки учебного материала с использованием учебника, учебных пособий, дополнительной методической и научной литературы.

## Формы организации самостоятельной, работы студентов:

1. Самостоятельная работа, ориентирована на подготовку к проведению семинаров, практических занятий, самостоятельной работы под руководством преподавателя.

3. Подготовка рефератов и докладов по отдельным вопросам, не нашедших надлежащего освещения при аудиторных занятиях. Темы рефератов выбираются студентом самостоятельно или рекомендуются преподавателем. Студентам даются указания о привлекаемой научной и учебной литературе по данной тематике.

4. Проведение самостоятельной работы в аудитории под непосредственным руководством преподавателя в форме разработки алгоритмов решения задач, сдачи тестов по теме, рубежного контроля и т.д.

5. Проведение бесед типа "круглого стола" для углубленной проработки, анализа и оценки разных вариантов решения конкретных задач проектирования и принятие решений в условиях многовариантных задач.

6. Проведение научных исследований под руководством преподавателя, завершается научным отчетом, докладом, рукописью статьи для публикации.

7. Выполнение (контрольной работы) в объеме, предусмотренном настоящей программой. Конкретные задания разработаны и представлены в методических указаниях по изучению дисциплины для студентов-заочников.

## 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
<b>Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)</b>			
1.	Adobe Connect v.8 (для организации вебинаров при проведении учебного процесса с использованием элементов дистанционных образовательных технологий)	8643646	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ. Используется при проведении лекционных и других занятий в режиме вебинара
2.	Электронно-библиотечная система AgriLib	Зарегистрирована как средство массовой информации "Образовательный интернет-портал Российского государственного аграрного заочного университета". Свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС 77 - 51402 от 19 октября 2012 г. Свидетельство о регистрации базы данных № 2014620472 от 21 марта 2014г.	Обучающиеся, сотрудники РГАЗУ и партнеров База учебно-методических ресурсов РГАЗУ и вузов-партнеров

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
3.	Электронная информационно-образовательная среда Moodle, доступна в сети интернет по адресу <a href="http://www.edu.rgazu.ru">www.edu.rgazu.ru</a> .	ПО свободно распространяемое, Свидетельство о регистрации базы данных №2014620796 от 30 мая 2015 года «Система дистанционного обучения ФГБОУ ВПО РГАЗУ»	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ База учебно-методических ресурсов (ЭУМК) по дисциплинам
4.	Система электронного документооборота «GS-Ведомости»	Договор №Гс19-623 от 30 июня 2016	Обучающиеся и сотрудники РГАЗУ 122 лицензии Веб-интерфейс без ограничений
5.	Видеоканал РГАЗУ <a href="http://www.youtube.com/rgazu">http://www.youtube.com/rgazu</a>	Открытый ресурс	Без ограничений
<b>Базовое программное обеспечение</b>			
6.	Неисключительные права на использование ПО Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription (3 year) (для учащихся, преподавателей и лабораторий) СОСТАВ: Операционные системы: Windows; Средства для разработки и проектирования: Visual Studio Community (для учащихся и преподавателей) Visual Studio Professional (для лабораторий) Visual Studio Enterprise (для учащихся, преподавателей и лабораторий) Windows Embedded Приложения (Visio, Project, OneNote) Office 365 для образования	Your Imagine Academy membership ID and program key Institution name: FSBEI HE RGAZU Membership ID: 5300003313 Program key: 04e7c2a1-47fb-4d38-8ce8-3c0b8c94c1cb	без ограничений На 3 года по 2020 с 26.06.17 по 26.06.20
7.	Dr. WEB Desktop Security Suite	Сублицензионный договор №1872 от 31.10.2018 г. Лицензия: Dr.Web Enterprise Security Suite: 300 ПК (АВ+ЦУ), 8 ФС (АВ+ЦУ) 12 месяцев продление (образ./мед.) [LBW-AC-12M-300-B1, LBS-AC-12M-8-B1]	300
8.	7-Zip	Свободно распространяемая	Без ограничений
9.	Mozilla Firefox	Свободно распространяемая	Без ограничений
10.	Adobe Acrobat Reader	Свободно распространяемая	Без ограничений

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
11.	Opera	Свободно распространяемая	Без ограничений
12.	Google Chrome	Свободно распространяемая	Без ограничений
13.	Учебная версия Tflex	Свободно распространяемая	Без ограничений
14.	Thunderbird	Свободно распространяемая	Без ограничений

Специализированное ПО			
	Учебная версия «1С»	На ФДПО	без ограничений
	Консультант Плюс	Интернет версия	без ограничений

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

12.1. Перечень специальных помещений, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского, практического типа, лабораторных работ, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории для занятий лекционного типа

Учебные аудитории для занятий лекционного типа

№ аудитории	Наименование оборудования	Модель оборудования
129	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
135	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
335	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
341	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
125	Проектор	SANYO PLC-XV
	Экран настенный рулонный	SimSCREEN
222	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
246	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
305	Проектор	SANYO PLC-XW250
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
338	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
439	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN

442	Проектор	Acer P7270i
	Экран настенный рулонный	PROJECTA

**Учебные аудитории для занятий практического (семинарского) типа**

№ аудитории	Наименование оборудования	Модель оборудования
129	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
135	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
335	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
341	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
125	Проектор	SANYO PLC-XV
	Экран настенный рулонный	SimSCREEN
222	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
246	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
305	Проектор	SANYO PLC-XW250
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
338	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
439	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
442	Проектор	Acer P7270i
	Экран настенный рулонный	PROJECTA

**Учебные аудитории для самостоятельной работы, курсового проектирования  
(выполнения курсовых работ)**

Номер аудитории	Название оборудования	Марка	Количество, шт.
№ 320 (инженерный корпус)	Персональный компьютер	ASUSP5KPL-CM/2048 RAM/DDR2/Intel Core 2Duo E7500, 2,9 МГц/AtiRadeon HD 4350 512 Мб/HDD 250/Win7-32/MSOffice 2010/Acer V203H	11
Читальный зал библиотеки (учебно – административный корпус)	Персональный компьютер	ПК на базе процессора AMD Ryzen 7 2700X, Кол-во ядер: 8; Дисплей 24", разрешение 1920 x 1080; Оперативная память: 32Гб DDR4; Жесткий диск: 2 Тб; Видео: GeForce GTX 1050, тип видеопамяти GDDR5, объем видеопамяти 2Гб; Звуковая карта: 7.1; Привод: DVD-RW интерфейс SATA; Акустическая система 2.0, мощность не менее 2 Вт; ОС: Windows 10 64 бит, MS Office 2016 - пакет офисных приложений компании Microsoft; мышка+клавиатура	11

Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

№ аудитории	Наименование оборудования	Модель оборудования
129	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
135	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
335	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
341	Проектор	EPSON EB-1880
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
125	Проектор	SANYO PLC-XV
	Экран настенный рулонный	SimSCREEN
222	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
246	Проектор	NEC V260X
	Интерактивная доска	Smart Board SB685
305	Проектор	SANYO PLC-XW250
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
338	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
439	Проектор	Acer x1130p
	Экран настенный моторизированный	SimSCREEN
442	Проектор	Acer P7270i
	Экран настенный рулонный	PROJECTA