

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А.



25.06.2021г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Э.4. Рекрутинг

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

	Очная ФО	Очно-заочная ФО
Курс	4	4
Семестр	42	41
Лекции (час)	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	44	44
Курсовая работа (час)		
Всего часов	72	72
Зачет (семестр)	42	41
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Автор А.А. Марасанова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Е.Р. Метелева

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплин «Рекрутинг» является повышение квалификационного уровня специалистов в области управления персоналом на основе формирования знаний и навыков по актуальным вопросам рекрутинга персонала.

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-3	Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности	З. Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У. Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н. Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Управление персоналом организации", "Рынок труда и занятость населения"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. ед., 72 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (очно-заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к	44	44

экзаменам и зачетам		
Всего часов	72	72

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	41	6	0	11		Тест 1. Дискуссия 1
2	Современные методы рекрутинга.	41	6	0	11		Тест 2. Дискуссияс 2. Доклад
3	Основные этапы рекрутинга	41	8	0	11		Дискуссия 4. Дискуссия 3. Творческое задание. Кейс-стади. Практическое задание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	41	8	0	11		Дискуссия 5
	ИТОГО		28		44		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	42	3	3	11		Тест 1. Дискуссия 1
2	Современные методы рекрутинга.	42	3	3	11		Тест 2. Дискуссияс 2. Доклад
3	Основные этапы рекрутинга	42	4	4	11		Дискуссия 4. Дискуссия 3. Творческое задание. Кейс-стади. Практическое задание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	42	4	4	11		Дискуссия 5
	ИТОГО		14	14	44		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Теоретические	Понятие рекрутинга. Возникновение и развитие

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	основы рекрутинга персонала	рекрутингового бизнеса. Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах. История и перспективы российского рынка рекрутмента. Цели и задачи рекрутинга. Субъекты рекрутинга. Роль рекрутингового бизнеса в развитии компании. Классификация по типу применяемой технологии. Классификация по уровню позиции. Внешний и внутренний рекрутинг.
2	Современные методы рекрутинга	Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях. Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Search. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Аутстаффинг и лизинг персонала. Аутплейсмент.
3	Основные этапы рекрутинга	Определение потребности в персонале. Кадровое планирование. Анализ внешнего и внутреннего рынка труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Анализ основных конкурентов. Прогнозирование рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Составление плана поиска потенциальных кандидатов (search map). Поиск и привлечение потенциальных кандидатов. Виды интервью. Представление кандидатов. Получение обратной связи по результатам интервью. Проверка рекомендаций. Профилактика контр-предложений. Выход кандидата на работу. Контроль прохождения испытательного срока сотрудником.
4	Аутсорсинг рекрутинга.	Аутсорсинг функций управления персоналом, переход рекрутинга в самостоятельный вид бизнеса. Составление и перспективы развития рекрутингового бизнеса. Кадровые агентства на рынке труда. Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств Технология работы кадрового агентства. Профессионально-этический кодекс рекрутера.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Теоретические основы рекрутинга персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
2	Современные методы рекрутинга.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
3	Основные этапы рекрутинга. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
4	Аутсорсинг рекрутинга.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
1	1. Теоретические основы рекрутинга персонала	ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Дискуссия 1	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
2		ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест 1	За один ответ 1 балл (10)
3	2. Современные методы рекрутинга.	ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Дискуссияс 2	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
4		ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Доклад	Полное раскрытие темы доклада, анализ, выводы, рекомендации. (25)
5		ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест 2	за один ответ 1 балл (10)
6	3. Основные этапы рекрутинга	ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Дискуссия 3	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
7		ПК-3	3.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Дискуссия 4	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
8		ПК-3	3.Знать технологии и	Кейс- стадии	Полное

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности		раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (10)
9		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Практическое задание	Детальный анализ, комментарии, выводы (5)
10		ПК-3	З.Знать технологии и	Творческое задание	Полное

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности		раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (15)
11	4. Аутсорсинг рекрутинга.	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Дискуссия 5	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Тест. Правильное выполнение тестовых заданий свидетельствует о понимании обучающегося основ разработки и внедрения требований к должностям, основы программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме и их роль в практике управления персоналом организации. Каждый правильный ответ оценивается в 4 балла..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Знание: Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности

1. Аутстаффинг персонала
2. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.
3. Групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития)
4. Индивидуальная оценка (ассесмент)
5. Объявления в печатных и электронных СМИ
6. Отбор кандидатов. Личное интервью
7. Отбор кандидатов. Телефонное интервью
8. Отбор кандидатов: анализ резюме.
9. Поиск по Интернет-ресурсам
10. Поиск по рекомендациям
11. Понятие и виды рекрутмента.
12. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов
13. Предложение о работе
14. Презентация кандидата внутреннему клиенту
15. Разновидности временного найма, технология поиска временного персонала
16. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
17. Составление карты поиска
18. Специфика отбора на основе документов.
19. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов
20. Тестирование как метод отбора персонала.
21. Техника собеседования при отборе кандидатов.
22. Технологии описания рабочего места (должности).
23. Технологии работы с кадровыми агентствами.
24. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента
25. Технология отказов кандидатам
26. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.
27. Технология рекрутинга.
28. Технология стандартного поиска.
29. Типичные ошибки рекрутеров
30. Типы и структура интервью.
31. Услуги рекрутинговых организаций.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Умение: Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности

Задача № 1. Задание "Анализ анкеты кандидата"

Задача № 2. Задание "Анализ объявления о вакансиях"

Задача № 3. Задание "Вопросы к телефонному интервью"

Задача № 4. Задание "Заявка на подбор кандидатов на вакансию"

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Навык: Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности

Задание № 1. Задание "Карта поиска для вакансии"

Задание № 2. Задание "Программа поиска и мотивационное предложение"

Задание № 3. Задание "Резюме кандидата"

Задание № 4. Задание "Содержание объявления о вакансии"

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление
персоналом
Профиль - Управление персоналом
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Рекрутинг

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание "Анализ анкеты кандидата" (30 баллов).
3. Задание "Карта поиска для вакансии" (30 баллов).

Составитель _____ А.А. Марасанова

Заведующий кафедрой _____ Е.Р. Метелева

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

а) основная литература:

1. Баева О. Н. Рекрутинг временного персонала/ О. Н. Баева// Монография (однотомник), Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом, С. 11-13, сб. науч. тр., Иркутск, 2004
2. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента/ Татьяна Баскина.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.-211 с.
3. Кибанов А. Я. Ардадьон Яковлевич, Дуракова И. Б. Ирина Борисовна Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие для вузов. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2012.-359 с.
4. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82966.html> (дата обращения: 02.06.2021).
5. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html> (дата обращения: 02.06.2021).

б) дополнительная литература:

1. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. учебник для вузов. допущено УМО высшего образования/ Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян.- М.: Юрайт, 2014.-443 с.
2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. учебно-практ. пособие. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента/ А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская.- М.: Проспект, 2012.-60 с.
3. Иванова С. Светлана Оценка компетенций методом интервью. универсальное руководство. 2-е изд./ Светлана Иванова.- М.: Альпина Паблишер, 2012.-153 с.
4. Валинуров И. Д. Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших!/ И. Д. Валинуров.- Ростов н/Д: Феникс, 2014.-127 с.
5. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 129 с. — 978-5-9614-4732-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>
6. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 192 с. — 978-5-9614-5889-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62048.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

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

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,

– Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий