

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Лавров А.Ю.

« ____ » _____ 20 ____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.05.1.Формирование и оценка трудового потенциала организации

на 144 часа(ов), 4 зачетных(ые) единиц(ы)

для направления подготовки (специальности) 44.03.01 – Педагогическое образование

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
« ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Профиль – Документационное обеспечение и учет персонала (для набора 2015)

Форма обучения очная, заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Получение студентами теоретических знаний и практических навыков по вопросам формирования и оценки кадрового потенциала организации, а также развитие у студентов способности к экономическому анализу явлений и процессов, формирование профессиональных знаний в сфере оценки персонала

Задачи изучения дисциплины:

Задачи изучения дисциплины:

- изучить систему управления трудовым потенциалом организации;
- знать современные теоретические представления по развитию и использованию трудового потенциала организации;
- знать социально-экономических и производственные условия, способствующие максимальному использованию способностей работника к данному труду.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Формирование и оценка трудового потенциала организации» входит в вариативную часть БЗ.В.ДВ.5.1 цикла дисциплины по выбору. Дисциплина является обязательной для студентов очной формы обучения и изучается ими на третьем году обучения, студенты заочной формы обучения изучают дисциплину на четвертом году обучения. Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении предмета «Социология и психология управления человеческими ресурсами», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы управления персоналом», «Основы организации труда», «Современные кадровые технологии» и др. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении, должны быть использованы для прохождения учебной и производственной практики, а также успешной защиты выпускной квалификационной работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Очная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам	Всего часов
	6 семестр	
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	72	72
лекционные (ЛК)	36	36
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	36	36
лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	72	72

Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

Заочная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам	Всего часов
	7 семестр	
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	18	18
лекционные (ЛК)	8	8
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	10	10
лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	126	126
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Индекс компетенции	Содержание компетенции
ПК-7	Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-20	Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Планируемые результаты обучения по дисциплине для последовательного достижения уровней сформированности компетенций

Результат обучения	
Знать	Пороговый: 1) сущность и значение трудового потенциала организации; 2) теоретические и методические основы процесса развития трудового потенциала;
	Стандартный: 1) основы концепции управления персоналом, задачи, принципы и методы управления персоналом организации; 2) основы кадрового планирования и проведения мероприятий по подбору и отбору персонала
	Эталонный: 1) знать базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала и его развития 2) методологию экономического и статистического анализа трудовых показателей
Уметь	Пороговый: 1) рассчитывать численный и профессиональный состав персонала; 2) анализировать компоненты трудового потенциала;
	Стандартный: 1) анализировать и прогнозировать показатели экономической эффективности работы персонала организации 2) оценивать значимость компонентов трудового потенциала
	Эталонный: 1) проводить анализ и оценку социально-экономических проблем и процессов, связанных с деятельностью организации, использовать его результаты для принятия управленческих решений 2) анализировать, выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала;
Владеть	Пороговый: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
	Стандартный: 1) навыками анализа экономических показателей деятельности персонала организации 2) методами оценки и развития трудового потенциала

	Эталонный: 1) методикой стратегического управления персоналом 2) методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала
--	--

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	
1	1	Теоретические основы развития трудового потенциала	18	4	4		10
	2	Структура трудового потенциала организации.	16	4	4		8
2	3	Формирование трудового потенциала организаций	22	6	6		10
	4	Направления развития трудового потенциала	16	4	4		8
3	5	Использование трудового потенциала организации	18	4	4		10
	6	Показатели производительности труда	16	4	4		8
4	7	Оценка трудового потенциала организации	22	6	6		10
	8	Система управления трудовым потенциалом организации	16	4	4		8
Итого			144	36	36	0	72

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	
1	1	Теоретические основы развития трудового потенциала	14				14
	2	Структура трудового потенциала организации.	20	2	2		16
2	3	Формирование трудового потенциала организаций	20	2	2		16

	4	Направления развития трудового потенциала	18		2		16
3	5	Использование трудового потенциала организации	20	2	2		16
	6	Показатели производительности труда	16				16
4	7	Оценка трудового потенциала организации	20	2	2		16
	8	Система управления трудовым потенциалом организации	16				16
Итого			144	8	10	0	126

3.2. Лекционные занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание лекционных занятий
1	1	Теоретические подходы к сущности трудового потенциала. Эволюция категориального аппарата «трудоу потенциал». Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудоу потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила». Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации.
	2	Структура трудового потенциала работника. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала

2	3	Формирование трудового потенциала организации. Основные подходы к формированию персонала. Сущность, цели и принципы кадровой политики. Этапы кадровой политики. Обеспечение организации персоналом. Организация привлечения и отбора персонала. Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Меры в сфере занятости, необходимые в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала
	4	Развитие и реализация трудового потенциала работника. Тенденции, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала. Мероприятия, ориентированные на развитие трудового потенциала. Профессиональная адаптация. Взаимосвязь между производительностью и удовлетворенностью трудом. Образование как фактор развития трудового потенциала. Здоровье как фактор развития трудового потенциала. Направления развития качества трудового потенциала.
3	5	Использование трудового потенциала организации. Принципы рационального использования трудового потенциала организации. Задачи управления трудовым потенциалом работника. Изменение трудового потенциала человека.

	6	Показатели производительности труда. . Модель многофакторной производительности труда. Рабочее время и нерабочее время Представления зарубежных и отечественных ученых о заработной плате. Зависимость между свободным и занятым временем. Виды заработной платы. Заработная плата за рубежом.
4	7	Методы оценки трудового потенциала персонала организации. Организация и процедуры оценки персонала. Место и роль оценки в системе управления персоналом.
	8	Система управления кадровым потенциалом на предприятии. Меры по достижению или поддержанию количественного соответствия между будущей потребностью в персонале и его наличием. Организационные меры: изменение оргструктуры; создание и изменение должностных инструкций; организация труда.

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание лекционных занятий
1	2	Структура трудового потенциала работника. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала.

2	3	Формирование трудового потенциала организации. Основные подходы к формированию персонала. Сущность, цели и принципы кадровой политики. Этапы кадровой политики. Обеспечение организации персоналом. Организация привлечения и отбора персонала. Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Меры в сфере занятости, необходимые в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала
3	5	Использование трудового потенциала организации. Принципы рационального использования трудового потенциала организации Задачи управления трудовым потенциалом работника. Изменение трудового потенциала человека
4	7	Методы оценки трудового потенциала персонала организации. Организация и процедуры оценки персонала. Место и роль оценки в системе управления персоналом

3.3. Практические (семинарские) занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание практических(семинарских) занятий
1	1	Сущность трудового потенциала. Подходы к трактовке понятия «трудоустройство». Трудовой и кадровый потенциал.

	2	Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Использование трудового потенциала пожилых.
2	3	Основные этапы процедуры найма персонала: детализация требований к вакантному рабочему месту; требования к кандидату на вакантное место; подбор кадров; отбор кандидатов; прием на работу. Занятость как условие использования трудового потенциала
	4	Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные проблемы в образовательной системе. Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Задачи, которые решает коучинг. Профессиональное образование Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Управление трудовой адаптацией. Критерии адаптации для управленческого персонала, для рабочих.
3	5	Принципы рационального использования трудового потенциала организации. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Трудовая дискриминация.

	6	Факторы, влияющие на производительность труда. Основные функции и факторы свободного времени. Пути увеличения объема свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры
4	7	Оценка индивидуальных качеств сотрудников. Организация и процедура оценки персонала. Аттестация и деловая оценка сотрудников
	8	Управление трудовым потенциалом организации. Меры по удовлетворению потребности в персонале: привлечение персонала; развитие персонала; высвобождение персонала; задействование персонала.

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание практических(семинарских) занятий
1	2	Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Использование трудового потенциала пожилых.
	3	Основные этапы процедуры найма персонала: детализация требований к вакантному рабочему месту; требования к кандидату на вакантное место; подбор кадров; отбор кандидатов; прием на работу. Занятость как условие использования трудового потенциала

2	4	Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные проблемы в образовательной системе. Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Задачи, которые решает коучинг. Профессиональное образование Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Управление трудовой адаптацией. Критерии адаптации для управленческого персонала, для рабочих.
3	5	Принципы рационального использования трудового потенциала организации. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Трудовая дискриминация.
4	7	Оценка индивидуальных качеств сотрудников. Организация и процедура оценки персонала. Аттестация и деловая оценка сотрудников

3.4. Лабораторные занятия

3.5. Организация самостоятельной работы

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
--------	---------------	---	-----------------------------

1	1	Региональная оценка развития трудового потенциала.	Работа с Интернет-источниками
		Направления стимулирования развития трудового потенциала.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Классификация видов труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала	Подготовка к устному ответу
1	2	Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи.	Работа с терминами Подготовка докладов
		Группа общих факторов и группа региональных факторов, влияющих на развитие трудового потенциала	Подготовка к тестированию, терминологическому диктанту
2	3	Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала.	Подготовка докладов . Подготовка к устному опросу
		Возрастная структура трудового потенциала.	Работа с терминами
		Воспроизводство трудового потенциала.	Подготовка к дискуссии
2	4	Международный опыт развития трудового потенциала.	Подготовка к тестированию
		Сохранение и развитие творческого потенциала человека.	Работа над рефератом
		Инвестирование в рабочий трудовой потенциал.	Подготовка докладов
3	5	Расчет прироста трудового потенциала работника и трудового потенциала организации.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании.	Работа над рефератом
		Потери из-за профессионального выгорания.	Подготовка к устному опросу
		Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы.	Подготовка к устному опросу
		Формы дискриминации.	Подготовка к устному опросу

		Последствия трудовой дискриминации	Подготовка к устному опросу
3	6	Планирование производительности труда.	Работа с терминами
		Методика расчета заработной платы персонала и фонда оплаты труда на предприятии	Конспектирование материала
4	7	Оценка в системе управления персоналом.	Подготовка к дискуссии Написание эссе
		Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала	Работа с Интернет-источниками
4	8	Элементы системы управления трудовым потенциалом на предприятии.	Конспектирование материала
		Модели кадровой политики в мировой практике: кадровая политика в интересах выживания, кадровая политика в интересах сохранения достигнутого уровня социально-экономического развития, кадровая политика в интересах устойчивого комплексного развития всех сфер жизнедеятельности общества, современная кадровая политика опережающего развития государства.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Система непрерывного развития трудового потенциала.	Подготовка докладов
		Кооперативная, производственная и государственная системы подготовки персонала	Подготовка к зачету

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
1	1	Региональная оценка развития трудового потенциала.	Работа с Интернет-источниками
		Направления стимулирования развития трудового потенциала.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Классификация видов труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала	Подготовка к устному ответу
		Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи.	Работа с терминами Подготовка докладов

1	2	Группа общих факторов и группа региональных факторов, влияющих на развитие трудового потенциала	Подготовка к тестированию, терминологическому диктанту
2	3	Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала.	Подготовка докладов . Подготовка к устному опросу
		Возрастная структура трудового потенциала.	Работа с терминами
		Воспроизводство трудового потенциала.	Подготовка к дискуссии
2	4	Международный опыт развития трудового потенциала.	Подготовка к тестированию
		Сохранение и развитие творческого потенциала человека.	Работа над рефератом
		Инвестирование в рабочий трудовой потенциал.	Подготовка докладов
3	5	Расчет прироста трудового потенциала работника и трудового потенциала организации.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании.	Работа над рефератом
		Потери из-за профессионального выгорания.	Подготовка к устному опросу
		Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы.	Подготовка к устному опросу
		Формы дискриминации.	Подготовка к устному опросу
		Последствия трудовой дискриминации	Подготовка к устному опросу
3	6	Планирование производительности труда.	Работа с терминами
		Методика расчета заработной платы персонала и фонда оплаты труда на предприятии	Конспектирование материала
4	7	Оценка в системе управления персоналом.	Подготовка к дискуссии. Написание эссе
		Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала	Работа с Интернет-источниками

4	8	Элементы системы управления трудовым потенциалом на предприятии.	Конспектирование материала
		Модели кадровой политики в мировой практике: кадровая политика в интересах выживания, кадровая политика в интересах сохранения достигнутого уровня социально-экономического развития, кадровая политика в интересах устойчивого комплексного развития всех сфер жизнедеятельности общества, современная кадровая политика опережающего развития государства.	Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе)
		Система непрерывного развития трудового потенциала.	Подготовка докладов
		Кооперативная, производственная и государственная системы подготовки персонала	Подготовка к зачету

4. Интерактивные формы образовательных технологий

Модуль	Номер раздела	Вид учебных занятий	Образовательные технологии	Количество часов
1	1	Лекция. практика	Лекция с использованием презентации. Учебные дискуссии	4
2	3-4	Практика	Использование кейс-метода. Работа в микрогруппах по теме «Формирование трудового потенциала организации». Учебные дискуссии	6
3	5-6	Практика	Работа в микрогруппах	4
4	7-8	Практика	Учебные дискуссии. Использование кейс-метода	6

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

[Фонд оценочных средств](#)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

6.1.1. Печатные издания

1. Казарян, И.Р. Современные кадровые технологии: учеб. пособие / И. Р. Казарян, Н. С. Межлумян, В. С. Антонова. - Чита: ЗабГУ, 2014. - 161 с.
2. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: Инфра-М, 2010. - 584 с.

6.1.2. Издания из ЭБС

1. Алиев И. М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 478 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/7A783BEB-B15C-4469-A5E5-FF3403FAA617?utm_source=biblio-online_share
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/046BD603-512D-4906-9028-F0F2069A03AF?utm_source=biblio-online_share
3. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 270 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/9AB01C6C-7958-4728-B489-CE1C84FE76EB?utm_source=biblio-online_share

6.2. Дополнительная литература

6.2.1. Печатные издания

1. Гончарова Н.Е. Теория управления: конспект лекций / Н. Е. Гончарова. - Москва: Приор-издат, 2006. - 224 с.
2. Музыченко Вадим Владиславович. Управление персоналом. Лекции: учебник / Музыченко Вадим Владиславович. - 2-е изд., стер. - Москва: Академия, 2006. - 528 с.

6.2.2. Издания из ЭБС

1. Москвин С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 142 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/894382D1-D4CD-4FCB-9E4D-371A87125363?utm_source=biblio-online_share

6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Информационно-просветительский портал «Электронные журналы» <http://www.eduhmao.ru/info>
Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) <http://elibrary.ru>
<http://www.hrm.ru> – Кадровый менеджмент.
Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>
Работа с персоналом: журнал [Электронный ресурс]. - URL : <http://www.hr-journal.ru>
Технологии корпоративного управления: портал [Электронный ресурс]. - URL : <http://www.iteam.ru>
Справочно-правовые системы «Консультант», «Консультант плюс», СЭД «Дело.
Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
Электронная библиотека <http://biblio-online.ru>
Электронная библиотека <http://IBOOKS.RU>.
Журнал «Управление персоналом» - электронная версия <http://www.toppersonal>.

7. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МераПро".

Программное обеспечение специального назначения: Foxit Reader, Adobe Flash, ABBYY FineReader, 7-Zip, Google Chrome, САДиЭД «Дело»

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

672039, г. Чита,
ул. Баргузинская, 49а.
ауд. 02-104

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Комплект специальной учебной мебели. Доска меловая.

Доска маркерная. Мультимедийное оборудование (переносное): комплект мобильного оборудования, который организован в виде мобильного передвижного многофункционального комплекса (устанавливается в аудитории по заявке преподавателя): ноутбук, мультимедийный проектор, экран и др.

672039, г. Чита,
ул. Баргузинская, 49а.
ауд. 02-110

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), самостоятельной работы, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для научно-исследовательской работы

Комплект специальной учебной мебели. Доска аудиторная меловая. Доска маркерная.

Мультимедийное оборудование (переносное): комплект мобильного оборудования, который организован в виде мобильного передвижного многофункционального комплекса (устанавливается в аудитории по заявке преподавателя): ноутбук, мультимедийный проектор, экран и др.

Кондиционер.

Доступ к сети Интернет и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Лекции

При написании конспекта лекций кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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, либо на практическом занятии.

Практические занятия

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Фиксирование основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Конспектирование источников по рассматриваемой теме. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов на контрольные вопросы.

Самостоятельная работа

При написании конспекта кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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, либо на практическом занятии.

**Рассмотрена на заседании кафедры
(протокол от 04.09.2017 г. № 1)**