

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"  
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой

(к802) Международные коммуникации,  
сервис и туризм



Щекина Е.Г., канд.  
культурологии, доцент

24.05.2022

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Управление персоналом на туристских предприятиях

43.03.02 Туризм

Составитель(и): К.Э.Н., доцент, Ковынева Л.В.

Обсуждена на заседании кафедры: (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от 11.05.2022г. № 12

Обсуждена на заседании методической комиссии учебно-структурного подразделения: Протокол от 24.05.2022 г. № 5

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от \_\_\_ 2023 г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_\_ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от \_\_\_ 2024 г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_\_ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от \_\_\_ 2025 г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от \_\_\_ 2026 г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

Рабочая программа дисциплины Управление персоналом на туристских предприятиях  
разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017 № 516

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

**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 **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачёты (семестр) 7
контактная работа	50	
самостоятельная работа	58	

**Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)**

Семестр (<Курс>. <Семес тр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	18 1/6			
Неделя	18 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Контроль самостоятельной работы	2	2	2	2
В том числе инт.	10	10	10	10
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	58	58	58	58
Итого	108	108	108	108

**1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	Управление персоналом как система. Особенности управления персоналом в сфере туризма. Планирование потребности в кадрах, командообразование и управление коллективом. Методы подбора, отбора и найма персонала. Адаптация персонала. Мотивация персонала. Аттестация персонала. Система обучения и оценки персонала. Планирование карьеры.
-----	--

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код дисциплины:	Б1.О.18
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Менеджмент в сфере услуг
2.1.2	Основы профессиональной деятельности в сфере услуг
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Преддипломная практика

**3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ****ПК-1: Вырабатывает управленческие решения на основе результатов анализа деятельности туристского предприятия и предпочтений потребителя****Знать:**

Тенденции развития отраслей экономики, имеющие отношение к организуемой торгово-промышленной выставке.  
Основные виды маркетинговых коммуникаций.  
Методы разработки рекламных и информационных текстов.

**Уметь:**

Разрабатывать тексты рекламных и информационных сообщений.  
Определять значение факторов и событий внешней среды для проекта торгово-промышленной выставки.

**Владеть:**

Навыками подготовки текстов пресс-релизов, пост-релизов, новостей для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и деловых изданиях.  
Навыками принятия управленческих решений на основе результатов анализа деятельности туристского предприятия и предпочтений потребителя.

**ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью****Знать:**

Основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы.

**Уметь:**

Определять цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы.

**Владеть:**

Навыками осуществления контроля деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Лекционные занятия						

1.1	<p>Теоретические основы управления персоналом. Управление персоналом – основные подходы, понятия, сущность. Управление персоналом как система. Особенности управления персоналом в сфере туризма.</p> <p>Управление персоналом – как наука; управление персоналом – как сложная целостная система; управление персоналом- как целенаправленное воздействие на трудовой коллектив; управление персоналом – как процесс управленческой деятельности. Принципы построения системы управления персоналом в организации. Методы управления персоналом.</p> <p>Управление-руководство-власть. Стили руководства и их эффективность в управлении персоналом.</p> <p>Особенности управления персоналом на предприятиях сервиса.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
1.2	<p>Планирование потребности в кадрах, командообразование и управление коллективом. /Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
1.3	<p>Планирование потребности в кадрах. Кадровая политика и управление трудовыми ресурсами</p> <p>Трудовой потенциал и кадровая политика предприятия. Взаимодействие кадровой политики со стратегией развития предприятия. Основные действия по управлению персоналом в рамках определенной стратегии. Виды кадровой политики.</p> <p>Кадровая политика и кадровое планирование. Цели и задачи кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Уровни кадрового планирования.</p> <p>Формирование кадровой политики и кадровое планирование на предприятиях сервиса. Кадровые службы на предприятиях туризма.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	

1.4	<p>Методы отбора, обучения и оценки персонала.  Отбор и найм персонала  Философия работодателя при отборе и найме персонала.  Расчет претендентов на вакансию.  Процедура отбора и найма.  Классификация методов оценки по степени контактирования кандидата и работодателя. Бесконтактные методы.  Анализ и оценка заявительных документов. Тестирование – основные требования, виды тестов, методика проведения.  Собеседование при отборе. Основные формы проведения собеседования.  Структура собеседования.  Преимущества и недостатки собеседования при отборе.  Принятие решений по кандидатам при отборе.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
1.5	<p>Мотивация трудовой деятельности персонала  Понятия мотивации: потребность, мотив, мотивирование, стимул. Мотивация как фактор высокоэффективных трудовых коллективов. Мотивационный процесс. Внешняя и внутренняя мотивация.  Мотивация и вознаграждение. Влияние систем вознаграждения на удовлетворенность трудом, на результаты деятельности работника.  Содержательные теории и процессуальные теории мотивации.  Особенности и проблемы мотивации персонала на предприятии сервиса.  Роль руководителя в формировании мотивации. Формирование системы корпоративных ценностей.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
1.6	<p>Аттестация персонала  Понятие компетентности кадров.  Аттестация как средство оценки, корректировки и обновления компетентности персонала. Этапы аттестации. Формы проведения аттестации.  Проблемы формирования системы оценок при проведении аттестации.  Два подхода к аттестации. Подход с позиции необходимости управленческого контроля. Подход с упором на развитие работника.  Преимущества и недостатки подходов.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	дискуссия

1.7	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала</p> <p>Система корпоративного развития персонала. Обучение персонала – понятия, концепции. Этапы обучения персонала. Основные причины обучения. Классификация потребностей в обучении. Оценка эффективности обучения. Основные направления обучения.</p> <p>Виды профессионального обучения – основные характеристики.</p> <p>Внутрипроизводственное и внефирменное обучение – преимущества и недостатки. Выбор форм и методов обучения.</p> <p>Проблемы организации процесса обучения персонала. Самообучение и принцип непрерывности профессионального образования.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
1.8	<p>Эффективность деятельности в сфере управления персоналом</p> <p>Общее понятие эффективности. Критерии эффективности работы с кадрами. Текучесть кадров – как показатель эффективности работы с персоналом. Производительность труда – как показатель эффективности. Способы расчета эффективности. Планирование и использование ресурсов, затраченных на процесс управления персоналом. Контроль за работой персонала. Уровни контроля. Функции руководителя предприятия по контролю за эффективностью работы с кадрами. Задачи кадровых служб по контролю за процессами, происходящими в кадровой среде. Система обучения и оценки персонала. Планирование карьеры.</p> <p>/Лек/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
<b>Раздел 2. Практические занятия</b>							
2.1	<p>Управление персоналом – основные подходы, понятия, сущность</p> <p>1. Управление персоналом как процесс целенаправленного воздействия</p> <p>2. Управление персоналом как целостная система</p> <p>3. Методы управления персоналом</p> <p>4. Особенности управления персоналом на туристской фирме</p> <p>5. Стиль руководства в турфирме</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.2	Требования к персоналу туристского предприятия /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	Дискуссия

2.3	<p>Формирование групп в организации и управление коллективом.</p> <p>1. Основные категории персонала предприятия</p> <p>2. Оргструктуры предприятий услуг</p> <p>3. Командообразование как современный подход к формированию трудового коллектива предприятия</p> <p>4. Расчет численности трудового коллектива</p> <p>5. Неформальные структуры на предприятии.</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.4	ДИ «Кораблекрушение»* /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	Тренинг
2.5	<p>Кадровая политика предприятия</p> <p>1. Сущность и содержание кадровой политики</p> <p>2. Кадровое планирование. Цели. Задачи. Стратегии.</p> <p>3. Проблемы формирования и реализации кадровой политики на туристском предприятии.</p> <p>4. Оценка эффективности кадровой политики. Кадровый контроль.</p> <p>5. Опыт кадровой политики конкретного предприятия (задание для самостоятельной работы)</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.6	Представление опыта эффективной кадровой политики отечественных и зарубежных сервисных предприятий /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	Дискуссия
2.7	<p>Методы оценки персонала при найме на работу</p> <p>1. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала.</p> <p>2. Персональное анкетирование при найме. Подходы к формированию анкет. Анализ результатов.</p> <p>3. Собеседование при отборе – целенаправленность, виды.</p> <p>4. Специфика проведения собеседования при отборе, оценка результатов.</p> <p>5. Профессиональные испытания кандидатов при отборе – цели, формы, методика подготовки.</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.8	Анализ вербовочной информации /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.9	ДИ «Собеседование» /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	2	Тренинг



2.10	<p>Мотивация персонала</p> <p>1. Мотивация – основные понятия, цели мотивации трудовой деятельности персонала.</p> <p>2. Основные подходы к мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации.</p> <p>3. Подходы к мотивации персонала в отечественной науке.</p> <p>4. Вознаграждение в системе мотивации. Проблема выбора эффективных методов вознаграждения персонала.</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.11	<p>Современные исследования мотивации персонала в организации (по материалам специальной периодической литературы) /Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.12	<p>Аттестация персонала</p> <p>1. Цели и задачи аттестации персонала сервисного предприятия</p> <p>2. Аттестационное собеседование – требования к подготовке и проведению</p> <p>3. Проверка работы – как форма аттестации</p> <p>4. Показатели и система оценивания работников во время аттестации</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.13	<p>Принятие решений по результатам аттестации* /Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.14	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала</p> <p>1. Обучение персонала – понятия, современные концепции.</p> <p>2. Основные характеристики видов профессионального обучения.</p> <p>3. Формы и методы профессионального обучения.</p> <p>4. Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>5. Программы обучения персонала на современных предприятиях.</p> <p>/Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
2.15	<p>Обобщение опыта обучения персонала в сервисных предприятиях (материалы периодической печати, собственные исследования) /Пр/</p>	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	

2.16	Эффективность деятельности в сфере управления персоналом 1. Понятие и критерии эффективности работы с персоналом 2. Основные показатели эффективности деятельности по управлению персоналом (производительность труда, текучесть кадров, конкурентоспособность персонала и т.д.). 3. Контроль за эффективностью деятельности по управлению персоналом. Уровни контроля за работой персонала. 4. Планирование мероприятий по повышению эффективности управления персоналом. 5. Зарубежный опыт эффективного управления персоналом.  /Пр/	7	2	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
<b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>							
3.1	РАБОТА С ЛИТЕРАТУРНЫМИ И INTERNET-ИСТОЧНИКАМИ, ЭЛЕКТРОННЫМИ БИБЛИОТЕКАМИ, ПОДГОТОВКА К ЗАНЯТИЯМ /Ср/	7	42	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	
3.2	ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ ЗАЧЕТА /Ср/	7	16	ОПК-2 ПК-1	Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.2Л3.1 Э1 Э2	0	

### 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Шапиро С. А., Шапиро А. Я.	Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности	М.  Берлин: Директ-Медиа, 2015, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272163">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272163</a>

##### 6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Кибанов А.Я.	Управление персоналом в России: история и современность: моногр.	Москва: Инфра-М, 2015,
Л2.2	Базаров Т. Ю.	Управление персоналом: Практикум	Москва: Юнити-Дана, 2012, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117390">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117390</a>
Л2.3	Сухих А. В., Корытченкова Н. И.	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278933">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278933</a>

##### 6.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Курная Н.Н.	Управление персоналом в туристской деятельности: метод. пособие по изучению дисциплины	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008,

##### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"	www.biblioclub.ru/
Э2	Электронный каталог НТБ ДВГУПС	www.ntb.festu.khv.ru
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>		
<b>6.3.1 Перечень программного обеспечения</b>		
Windows 7 Pro - Операционная система, лиц. 60618367		
Windows XP - Операционная система, лиц. 46107380		
WinRAR - Архиватор, лиц. LO9-2108, б/с		
Free Conference Call (свободная лицензия)		
Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition - Антивирусная защита, контракт 469 ДВГУПС		
<b>6.3.2 Перечень информационных справочных систем</b>		
Профессиональная база данных, информационно-справочная система КонсультантПлюс - <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>		
Профессиональная база данных, информационно-справочная система Техэксперт/Кодекс - <a href="http://www.entd.ru">http://www.entd.ru</a>		

## 7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория	Назначение	Оснащение
3317	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
2402	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели: столы, стулья, меловая доска, интерактивная доска
3241	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели: столы, стулья, доска, тематические плакаты
343	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
423	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. зал электронной информации	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
1303	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
3322	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ:

#### РАБОТА С ЛИТЕРАТУРНЫМИ И INTERNET-ИСТОЧНИКАМИ, ЭЛЕКТРОННЫМИ БИБЛИОТЕКАМИ

В рамках самостоятельной подготовки особое внимание должно быть уделено работе с информационными материалами. Ввиду обилия информации и насыщенности книжного рынка, в ходе самоподготовки возникает необходимость осваивать методику поиска литературы и оценки содержащейся в ней информации. Наиболее традиционными и привычными являются следующие способы поиска информационных материалов: работа с библиографическими изданиями в библиотеках; изучение специальных выпусков отсылок к литературе, систематизированных по отраслям экономики, разделам, либо конкретным проблемам; использование библиотечных каталогов, которые в настоящее время представлены преимущественно в виде компьютерной информации.

Выделяют несколько способов оценки научного текста: во-первых, определение предназначенности работы - полемическая, альтернативная, острокритическая, традиционная; во-вторых, сопоставление даты издания книги или журнала и изменений в экономической, политической, социальной и др. сфере государства, учитывая тенденции развития науки (например, выбирая учебник желательно руководствоваться именно этим способом); в-третьих, сопоставление хотя бы нескольких литературных источников, для того, чтобы в полной мере оценить степень разработанности и изученности рассматриваемого объекта и предмета; в-четвертых, консультирование с ведущим преподавателем по вопросам того или иного издания. Обязательный элемент самостоятельной работы с информационными материалами – подготовка доклада.

#### ПОДГОТОВКА К ЭКЗАМЕНУ

Подготовка происходит посредством изучения вопросов, выносимых на лекционные и практические занятия, а также по

представленным в ОМ вопросам. Студенту рекомендуется также в начале учебного курса познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами практических занятий;
- учебниками, пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

Подготовка осуществляется по вопросам, приведенным в ОМ.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть в процессе освоения дисциплины. Систематическое выполнение учебной работы на практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОТ.** Проведение учебного процесса может быть организовано с использованием ЭИОС университета и в цифровой среде (группы в социальных сетях, электронная почта, видеосвязь и др. платформы). Учебные занятия с применением ДОТ проходят в соответствии с утвержденным расписанием. Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся проводится с применением ДОТ.

Для **ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** предусмотрена возможность выполнения заданий дистанционно по FCC. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.