

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель направления

д.э.н., проф.

(должность, уч. степень, звание)

В.Б. Сироткин

(инициалы, фамилия)

(подпись)

« 23 » 06 2022 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление человеческими ресурсами»
(Наименование дисциплины)

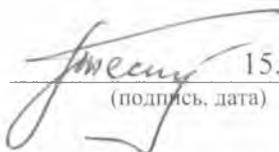
Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург– 2022

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доц., к.т.н., доц.
(должность, уч. степень, звание)

 15.06.22
(подпись, дата)

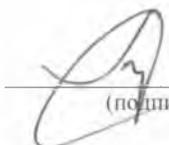
А.Б. Песоцкий
(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 16 » 06 2022 г, протокол № 11

Заведующий кафедрой № 82

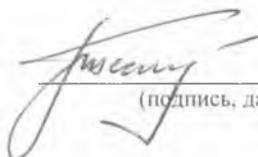
д.э.н., доц.
(уч. степень, звание)

 16.06.22
(подпись, дата)

А.С. Будагов
(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП ВО 38.04.02(04)

доц., к.т.н., доц.
(должность, уч. степень, звание)

 16.06.22
(подпись, дата)

А.Б. Песоцкий
(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.
(должность, уч. степень, звание)

 21.06.22
(подпись, дата)

Л.В. Рудакова
(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» входит в образовательную программу высшего образования – программу магистратуры по направлению подготовки/ специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленности «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой «№85».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

ПК-1 «Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации»

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»

ПК-3 «Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением магистрантами преимуществ и ограничений различных подходов к формированию стратегий управления человеческими ресурсами в организации, развитием у них стратегического мышления, необходимого для проведения стратегической оценки политики и практики управления человеческими ресурсами в организации.

Изучение широкого ряда инструментов позволит магистрантам сформировать уместную стратегию управления человеческими ресурсами на основе результатов анализа управленческой проблемы в области управления человеческими ресурсами для поддержания устойчивого конкурентного преимущества и достижения стратегических целей организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельную работу студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является формирование у студентов базовых теоретических знаний, практических навыков и компетенций, необходимых для проведения стратегической оценки политики и практики управления человеческими ресурсами в организации.

В области воспитания личности целью подготовки по данной дисциплине является развитие таких качеств, как целеустремленность, ответственность в формировании и принятии управленческих решений, организованность при работе со сложной управленческой проблемой, самостоятельность приобретать и использовать новые знания и умения.

1.2. Дисциплина входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации	ПК-1.3.1 знать концепцию управления человеческими ресурсами и преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные и этические последствия их разработки; теоретические и практические подходы отечественных и зарубежных исследователей к разработке стратегий (системы) управления персоналом организации ПК-1.У.1 уметь определять стратегические цели в области управления персоналом, кадровую политику и уместные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами, проводить стратегический анализ деятельности организации и выявлять взаимосвязь стратегий в стратегической пирамиде на примере учебной ситуации на основе результатов прикладного исследования ПК-1.В.1 владеть навыками проведения стратегического анализа деятельности организации для разработки стратегических целей и корпоративных программ совершенствования деятельности и решения задач подразделений на основе результатов прикладного исследования

<p>Профессиональные компетенции</p>	<p>ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования</p>	<p>ПК-2.3.1 знать цели, стратегию управления человеческими ресурсами, кадровую политику управления персоналом организации; основные методы, способы и инструменты управления персоналом по аспектам кадрового менеджмента в организации ПК-2.У.1 уметь применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента; методы управления развитием и эффективностью использования человеческих ресурсов организации; использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями ПК-2.В.1 владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам оперативного управления персоналом организации, постановки оперативных целей по аспектам кадрового менеджмента, навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>	<p>ПК-3 Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой</p>	<p>ПК-3.3.1 знать основы документального обеспечения процессов кадрового менеджмента, как формируется кадровая политика, порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системе управления персоналом, методы анализа количественного и качественного состава персонала организации ПК-3.У.1 уметь разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам, формулировать оперативные цели по аспектам управления персоналом, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска изменений на основе результатов прикладного исследования ПК-3.В.1 владеть навыками подготовки предложений по развитию компонентов системы операционного управления персоналом на основе инструментов кадрового менеджмента, навыками документационного оформления результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом</p>

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- «методы исследований в менеджменте»,
- «проектный менеджмент»,
- «современные проблемы менеджмента»,
- «информационная поддержка в принятии решений»,
- «научный семинар»,
- «научно-исследовательская работа».

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- «корпоративные финансы»,
- «стратегии управления изменениями»,
- «современный стратегический анализ»,
- «стратегический маркетинг»,
- «командообразование, мотивация и лидерство»,
- «производственная практика»,
- «прогнозирование и моделирование корпоративных рисков»,
- «производственная педагогическая практика»,
- «управление занятостью».

3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№2
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)	3/ 108	3/ 108
Из них часов практической подготовки	17	17
Аудиторные занятия, всего час.	34	34
в том числе:		
лекции (Л), (час)	17	17
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	17	17
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)	27	27
Самостоятельная работа, всего (час)	47	47
Вид промежуточной аттестации: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**)	Экз.	Экз.

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.

Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
Семестр 2					
Раздел 1. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами Тема 1.1. Цели и концепция управления человеческими ресурсами Тема 1.2. Взаимосвязь миссии, корпоративной стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами компании Тема 1.3. Процесс разработки стратегий управления человеческими ресурсами	10	10			20
Раздел 2 Формирование и применение стратегий управления человеческими ресурсами Тема 2.1. Подходы к формированию стратегий управления человеческими ресурсами Тема 2.2. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами Тема 2.3. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами	7	7			27
Итого в семестре:	17	17			47
Итого	17	17	0	0	47

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела / темы	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
1	Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами Тема 1.1. Цели и концепция управления человеческими ресурсами Определение управления человеческими ресурсами (ЧР). Цели управления человеческими ресурсами. Роль человеческих ресурсов в стратегическом успехе организации. Основные виды деятельности в сфере управления ЧР. Общая схема стратегического процесса управления человеческими ресурсами в организации. Область применения и возможности стратегического управления ЧР. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Разработка концепции управления человеческими ресурсами. Модели управления человеческими ресурсами. Дальнейшее развитие концепции управления ЧР.

	<p>Тема 1.2. Взаимосвязь миссии, корпоративной стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами компании</p> <p>Стратегическое видение и его влияние на формирование стратегии организации. Миссия организации. Заинтересованные стороны в деятельности организации. Цели организации, стратегические цели. Приоритеты целей, инструменты целеполагания. Взаимосвязь предназначения, целей, политики и действий организации. Стратегические цели управления человеческими ресурсами.</p> <p>Место стратегии управления человеческими ресурсами компании. Стратегическая пирамида. Корпоративные стратегии. Бизнес-стратегии. Функциональные стратегии. Операционные стратегии. Формирование стратегий управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 1.3. Процесс разработки стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>Философия отношения к работникам данной организации. Жесткий подход к управлению человеческими ресурсами исходит из философии, ориентированной на интересы предприятия, рассматривает людей в качестве человеческого капитала. Гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами, который основан на школе человеческих взаимоотношений, делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве.</p> <p>Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Характеристика процесса разработки стратегий управления ЧР.</p> <p>Преимущества и ограничения разных методов и подходов к формированию стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 1.3. Инструменты стратегического анализа ресурсов и способностей предприятия.</p> <p>Философия отношения к работникам данной организации. Жесткий подход к управлению человеческими ресурсами исходит из философии, ориентированной на интересы предприятия, рассматривает людей в качестве человеческого капитала.</p> <p>Гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами, который основан на школе человеческих взаимоотношений, делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве.</p> <p>Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Характеристика процесса разработки стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Преимущества и ограничения разных методов и подходов к формированию стратегий управления человеческими ресурсами.</p>
2	<p>Формирование и применение стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>Тема 2.1. Подходы к формированию стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированного на высокий уровень приверженности. Управление, ориентированное на высокий уровень участия.</p> <p>Формирование стратегического соответствия. Характеристика внешнего стратегического и внутреннего стратегического соответствия.</p> <p>Достижение вертикальной согласованности – интеграция стратегий бизнеса и стратегий управления человеческими ресурсами. Внутренняя согласованность друг с другом основных стратегических инициатив в области управления человеческими ресурсами и подходов к их реализации.</p> <p>Тема 2.2. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами</p>

	<p>Понятие контекста. Ограниченные и неограниченные ситуации. Ключевые характеристики проблемных ситуаций. Примеры ограниченных и неограниченных ситуаций. Владелец проблемы или покровитель проекта, роль инновационной группы или команды проекта.</p> <p>Основные этапы анализа проблемы. Определение симптомов и причин проблемы. Построение схемы причин и следствий для анализа управленческой проблемы.</p> <p>Линейная модель стратегического стратегий управления человеческими ресурсами. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами. Стратегия развития человеческих ресурсов. Стратегия развития трудовых отношений. Стратегия вознаграждения.</p> <p>Соотношение стратегии управления человеческими ресурсами и причин выявленной управленческой проблемы.</p> <p>Тема 2.3. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами</p> <p>Проблемы реализации стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Соответствие существующей организационной культуры выбранной стратегии управления человеческими ресурсами. Стратегические факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Стратегическая роль организационной культуры.</p> <p>Культурная сеть организации по модели Джонсона. Типы организационных культур по модели Ханди и модели Дила и Кеннеди. Соответствие организационной культуры структурам и системам организации.</p> <p>Стратегия управления человеческими ресурсами и инновации. Формирование внешнего соответствия. Команды стратегического управления. Роли в командах стратегического управления. Матрица интересов заинтересованных сторон.</p> <p>Стратегии управления сложными нововведениями. Анализ поля сил.</p> <p>Лидерство в стратегическом менеджменте.</p> <p>Соответствие организационной структуры нововведению. Причины сопротивления изменениям. Способы преодоления сопротивления. Стратегия участия и образовательная стратегия нововведения.</p> <p>Обеспечение человеческими ресурсами: поиск и отбор. Подходы к развитию и обучению персонала. Вовлечение и расширение полномочий персонала.</p>
--	---

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 2					
1	Проанализировать ожидания заинтересованных сторон, определить приоритеты интересов сторон, сформулировать стратегию компании	Анализ учебной ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	2	0,5	1
2	Определить и сформулировать стратегические цели организации следующих	Решение управленческой задачи, дискуссия	2	0,5	1,2

	категорий, используя SMART-характеристики целей				
3	Презентация по результатам выполнения задания	Выступление групп, дискуссия	1	0,5	1,2
4	Построение миссии и стратегических целей на примере учебной ситуации деятельности компании	Анализ учебной ситуации, моделирование ситуации, дискуссия	4	2	1
5	Выявить сходства и различия в представленных миссиях двух организаций. Представить обоснованные рекомендации по улучшению миссии каждой из исследуемых компаний	Анализ учебной ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	2	1,5	1
6	Презентация по результатам выполнения задания	Выступление групп, дискуссия	1	0,5	1
7	Провести критический анализ применения стратегии управления человеческими ресурсами компании	Анализ учебной ситуации, дискуссия	4	0,5	2
8	Презентация по результатам внешнего стратегического анализа	Выступление групп, дискуссия	1	0,5	2
Всего			17		

Часы занятий в интерактивной форме при проведении лекционного цикла приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Часы занятий в интерактивной форме.

Сем №	Лекции, час		Практические/семинарские занятия, час		Лабораторные работы, час		Всего в интерактивной форме по дисциплине, час
	Всего	Интерактивная форма	Всего	Интерактивная форма	Всего	Интерактивная форма	
2	0		17	10	0		10
Итого	0		17	10	0		10

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
Всего				

4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы
Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся
Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 2, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	21	21
Курсовое проектирование (КП, КР)		
Расчетно-графические задания (РГЗ)		
Выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	8	8
Домашнее задание (ДЗ)	10	10
Контрольные работы заочников (КРЗ)		
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	8	8
Всего:	47	47

5. Перечень учебно-методического обеспечения
для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий
Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.

Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр URL адрес	Библиографическая ссылка /	К-во экз. в библиотеке
https://znanium.com/catalog/document?id=379267	Армстронг, М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами 14-е изд. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.: ил. - (Серия «Классика МВА»).	
https://znanium.com/catalog/document?id=347716	Вдовина, О.А. Стратегия кадрового менеджмента: учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 167 с. - (Высшее образование: Магистратура).	
https://znanium.com/catalog/document?id=379366	Ковалев, В.А. Современный стратегический анализ: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2016. - 288 с.: ил. - (Серия «Учебник для вузов»)	
https://znanium.com/catalog/document?id=372549	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 365 с. - (Высшее образование).	

https://znanium.com/catalog/document?id=375825	Симонова, А.А. Инновационно ориентированная подготовка к педагогическому менеджменту в непрерывном профессиональном образовании: монография / А.А. Симонова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 134 с. - (Научная мысль).	
https://znanium.com/catalog/document?id=358506	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=337841	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
https://znanium.com/catalog/document?id=379531	Горелов, Н.Н. Антикризисное управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - СПб.: Питер, 2010, - 432 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=366957	Гутнов, Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации / Р.Р. Гутнов. - 2-е изд., эл. - Москва: Челябинск : Социум, 2020. - (монография).	
http://znanium.com/bookread2.php?book=896719	Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611	Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=792722	Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=899756	Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=923850	Система вознаграждения: Как разработать цели и КРІ: Учебное пособие / Ветлужских Е.Н., - 3-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 218 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009	Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль)	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 453 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771289	Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Бауэр М., - 3-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 198 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=926093	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами Учебник / Кокинз Г., Тимофеев П.В., - 2-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 318 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с.	
http://znanium.com	Формирование организационной стратегии управления	

/catalog.php?bookinfo=502758	кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография/Н.М.Кузьмина, О.В.Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль)	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.	
	Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2019. - 288 с.	

7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611	Российский журнал менеджмента
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065	Российский экономический журнал
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715	Вопросы экономики
www.businessanalytica.ru	Бизнес Аналитика
http://www.expert.ru/	Журнал «Эксперт»
http://www.dis.ru/	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=500367	Интернет-журнал \"Науковедение\", 2017-2014
http://www.ecsocman.edu.ru	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=546117	Управление. Научно-практический журнал, 2015, вып. 4 (10) - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 102 с.
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882652	НИР. Российский журнал управления проектами, 2017, вып. № 2 (19)
http://www.gks.ru	Сайт Роскомстата
http://financepro.ru	«Профессионал в сфере финансов»
www.rhr.ru	Управление человеческими ресурсами России.

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2. Перечень информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Мультимедийная лекционная аудитория	
2	Аудитория для проведения практических занятий	
3	Помещение для самостоятельной работы	

10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Экзамен	Список вопросов к экзамену. Задачи.

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» «зачтено»	– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; – умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; – делает выводы и обобщения; – свободно владеет системой специализированных понятий.

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; – не допускает существенных неточностей; – увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; – аргументирует научные положения; – делает выводы и обобщения; – владеет системой специализированных понятий.
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; – допускает несущественные ошибки и неточности; – испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; – слабо аргументирует научные положения; – затрудняется в формулировании выводов и обобщений; – частично владеет системой специализированных понятий.
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся не усвоил значительной части программного материала; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – испытывает трудности в практическом применении знаний; – не может аргументировать научные положения; – не формулирует выводов и обобщений.

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
1	<p>Цели и концепция управления человеческими ресурсами (ЧР). Роль человеческих ресурсов в стратегическом успехе организации. Основные виды деятельности в сфере управления ЧР Область применения подходов и возможности стратегического управления ЧР. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Модели управления человеческими ресурсами. Дальнейшее развитие концепции управления ЧР. Заинтересованные стороны в деятельности организации. Жесткий и гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами Преимущества и ограничения разных методов и подходов к формированию стратегий управления человеческими ресурсами.</p>	ПК-1.3.1
2	<p>Классифицировать управленческую проблему применительно к реализации действующей стратегии управления человеческими ресурсами в организации. Проанализировать ожидания заинтересованных сторон, определить приоритеты интересов сторон. Сформулировать три стратегические цели в области управления человеческими ресурсами, которые соответствуют SMART-критериям.</p>	ПК-1.У.1

3	<p>Задача по анализу и оценке влияния факторов внешнего окружения на реализацию действующей стратегии управления человеческими ресурсами компании.</p> <p>Задача по выполнению оценки уместности применения стратегии управления человеческими ресурсами на основе анализа ресурсов и способностей в деятельности компании.</p> <p>Задача по проведению анализа взаимосвязи двух заданных стратегических целей в области управления человеческими ресурсами с подходами к оценке деятельности компании</p>	ПК-1.В.1
1	<p>Место стратегии управления человеческими ресурсами компании.</p> <p>Стратегическая пирамида.</p> <p>Стратегические цели компании. Приоритеты целей, инструменты целеполагания.</p> <p>Формирование стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Жесткий и гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами</p> <p>Инструменты стратегического анализа ресурсов и способностей предприятия.</p> <p>Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Характеристика процесса разработки стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Стратегическое управление человеческими ресурсами, ориентированное на ресурсы. Компетенции и стержневые компетенции.</p> <p>Понятие конкурентного преимущества. Типы конкурентных преимуществ. Внешние и внутренние источники конкурентных преимуществ.</p> <p>Цепочка ценности. Понятие ценности, дифференциации, добавленной ценности, конкурентного преимущества. Характеристика видов деятельности в цепочке. Влияние управления человеческими ресурсами на накопление ценности для потребителя.</p>	ПК-2.3.1
2	<p>Задача по обоснованию изменения настройки стратегии управления человеческими ресурсами на основе данных о динамике движения персонала в организации.</p> <p>Задача по обоснованию предложения в области организационной культуры для разрешения представленной организационной проблемы.</p>	ПК-2.У.1
3	<p>Задача по проведению анализа составляющих стратегии управления человеческими ресурсами и пояснению взаимосвязи с операционными приоритетами в деятельности компании.</p> <p>Задача по обоснованию применения подхода «наилучшего соответствия» при реализации заданной стратегии управления вознаграждением персонала компании.</p>	ПК-2.В.1
1	<p>Процесс разработки стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Стратегия обеспечения организации человеческими ресурсами.</p> <p>Модели стратегического выбора на основе цикла развития предприятия. Стратегия стабилизации и стратегия выживания.</p> <p>Формирование стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Реализация стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>Проблемы реализации стратегий управления человеческими ресурсами.</p>	ПК-3.3.1

	Стратегия развития человеческих ресурсов. Процесс разработки стратегий управления человеческими ресурсами. Стратегия управления вознаграждением персонала организации. Стратегическое управление с помощью малых групп. Системное командообразование, лидерство в команде. Основные этапы анализа проблемы. Определение симптомов и причин проблемы. Построение схемы причин и следствий для анализа управленческой проблемы. Программы разработки стратегий в областях управления ЧР. Вопросы администрирования при реализации программ.	
2	Задача по определению взаимосвязи между заданными маркетинговой стратегией и стратегией управления человеческими ресурсами для применения корпоративной стратегии компании. Задача по формированию стратегических целей. Задача по обоснованию применения «конfigurационного» подхода при реализации заданной стратегии управления человеческими ресурсами компании.	ПК-3.У.1
3	Задача по определению конкурентных преимуществ в деятельности компании при заданных стратегических целях и предложенной стратегии управления человеческими ресурсами. Задача по формированию программы внедрения стратегической альтернативы в области управления человеческими ресурсами на основе результатов SWOT-анализа деятельности компании.	ПК-3.В.1

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.
Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифф. зачета	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора
	Не предусмотрено	

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
	Не предусмотрено

10.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

11.1. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала.

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимися лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов (моделей) менеджмента в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов менеджмента, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов (моделей) менеджмента, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

Лекционный материал, как правило, сопровождается демонстрацией слайдов. При обсуждении сложных тем курса используется раздаточный материал. При завершении рассматриваемой темы дается краткий комментарий ее связи с другими темами курса.

В процессе освоения лекционного материала дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- проблемные мини-лекции – обсуждение границ и/или особенностей применения теоретического метода/инструмента с использованием раздаточного материала;

- короткая управляемая дискуссия или беседа об особенностях трактовки терминов и/или применения теоретических инструментов при решении ситуационных управленческих задач с демонстрацией слайдов.

Указанные технологии направлены на развитие мышления студентов, нацеленное на организацию их внутренне мотивированной творческой учебно-профессиональной деятельности и предполагающее обсуждение примеров решения управленческих задач.

Методические указания по работе студентов на лекции.

Студентам необходимо регулярно посещать лекции по дисциплине в соответствии с расписанием занятий, внимательно слушать преподавателя, делая соответствующие записи в конспектах лекций.

Если при обсуждении на лекции методов/инструментов менеджмента у студента остались вопросы по толкованию терминов и/или применению предложенного преподавателем теоретического материала, студенту необходимо сформулировать и записать в конспекте лекций соответствующие вопросы, задать их преподавателю.

При посещении лекционных занятий студенты обязаны:

- руководствоваться расписанием занятий;
- соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;
- совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте лекций.

11.2. Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающимся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Требования к проведению практических занятий

Целью практических занятий для обучающегося по данной дисциплине являются:

- понять возможности и особенности применения теоретических методов, моделей и инструментов менеджмента в практической деятельности менеджера;
- сформировать и развить навыки студентов по применению теоретических моделей и инструментов менеджмента;
- развить навыки анализа учебной ситуации, используя теоретические инструменты;
- познакомить с технологиями решения управленческих задач и развить навыки студентов по применению технологий, как индивидуально, так и в малой группе;
- углубить понимание того, как процесс общения в малой группе превратить в источник полезных знаний;
- развить навыки групповой работы;
- развить навыки подготовки доклада и написания отчёта о применении теории к практической ситуации.

Функции практических занятий: познавательная, развивающая, воспитательная.

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации; занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

Методические материалы для освоения практических заданий опираются на источники, представленные в разделах 6 и 7 РПД.

Логическая схема проведения практического занятия

1. Вводная часть

Преподаватель предлагает студентам обсудить соответствующую теоретическую модель (инструмент). Далее проводится обсуждение теоретической модели, ее назначения, условий и особенностей ее применения; вопросы-ответы студентов в формате дискуссии.

2. Решение управленческой задачи / работа над учебной ситуацией в малых группах (подгруппах).

3. Презентация результатов обсуждения подгруппами

4. Обсуждение извлеченных уроков в группе.

Процедура проведения практического занятия

5 мин. Представление преподавателем целей и содержания задания, напоминание о необходимости строгого соблюдения временного графика работы группы (или малых подгрупп). Обсуждение особенностей работы с управленческой задачей или учебной ситуацией

10 мин. Вводное выступление преподавателя. Вопросы-ответы студентов.

15 мин. Индивидуальная работа над управленческой задачей или над учебной ситуацией и заданием для студентов.

25 мин. Обсуждение и подготовка сообщения в малых подгруппах.

15 мин. Выступление представителей подгрупп.

10 мин. Вопросы, обсуждение в большой группе.

10 мин. Обсуждение ключевых моментов и извлеченных уроков, их связи с практической деятельностью менеджера (под руководством преподавателя).

Логика выполнения практического задания при использовании техник групповой работы

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.
2. Формирование индивидуального решения поставленной в задании задачи.
3. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Сбор индивидуальных решений поставленной задачи, используя технику групповой работы «круговой сбор идей».

4. Формирование решений поставленной задачи в малых группах.

5. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

6. Общегрупповая дискуссия по результатам решений поставленной задачи.

7. Обратная связь преподавателя по особенностям применения соответствующих инструментов менеджмента и по результатам решений поставленной задачи.

При выполнении практических занятий с использованием учебных ситуаций обязательным для студентов является применение уместных техник групповой работы: «деление на малые группы», «круговой сбор идей», «мозговой штурм» (мозговая атака).

При применении техники групповой работы «мозговой штурм» логика выполнения практического задания следующая:

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.

2. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Обсуждение постановки задачи в малых группах.

3. Формирование решений поставленной задачи в малых группах, используя техники групповой работы «мозговой штурм».

4. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

5. Общегрупповая дискуссия и обратная связь преподавателя.

При посещении практических занятий магистранты обязаны:

– руководствоваться расписанием занятий;

– соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;

– совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте.

Рекомендации по анализу учебной ситуации представлены в методических указаниях к выполнению практических занятий:

1. Матусевич, А. П. Кейсы и кейс-стади : вопросы методологии/ А. П. Матусевич, С. В. Коровин. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010. - 80 с.

2. Практика управления человеческими ресурсами: учебник/ М. Армстронг ; ред. пер. с англ. С. К. Мордовин. - 8-е изд.. - СПб.: ПИТЕР, 2010. - 832 с - (Классика МВА).

Написание отчёта по практическим занятиям

Структура и форма отчета по теме практических занятий

Отчет по теме практического занятия должен включать в себя: титульный лист, формулировку задания, описание процесса выполнения задания, полученные результаты и выводы.

Требования к оформлению отчета по практическим занятиям

По каждому практическому заданию выполняется отдельный отчет. При групповом выполнении представляется один экземпляр работы, на титульном листе которой должны быть указаны фамилии всех авторов.

Титульный лист оформляется в соответствии с шаблоном (образцом) приведенным на сайте ГУАП (www.guap.ru) в разделе «Сектор нормативной документации». Текстовые и графические материалы оформляются в соответствии с действующими ГОСТами и требованиями, приведенными на сайте ГУАП (www.guap.ru) в разделе «Сектор нормативной документации».

11.3. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине;
- методические указания по выполнению контрольных работ (для обучающихся по заочной форме обучения).

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

11.4. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в форме оценивания выполнения управленческих задач на практических занятиях. Результаты текущего контроля успеваемости учитываются при проведении промежуточной аттестации в качестве части оценки необходимого уровня знаний и умений обучающихся.

11.5. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

– экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Подготовка магистрантов к экзамену включает:

- самостоятельную работу в течение семестра;
- непосредственную подготовку в дни, предшествующие экзамену;
- подготовку к ответу на вопросы к экзамену.

Подготовку к экзамену целесообразно начинать с планирования и подбора литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени.

Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать.

Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий).

Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других.

Для более эффективного понимания программного материала полезно общаться с преподавателем на групповых и индивидуальных консультациях.

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой