

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от « 13 » мая 2019 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о.зав. кафедрой _____ /У.А. Назарова

_____ / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в торговом деле
вариативная часть

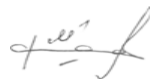
программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.06 Торговое дело

Направленность (профиль) подготовки
Коммерция

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
доцент, к.с.н., доцент



Богатырева М.Р.

Для приема: 2019 г.

Уфа 2019 г.

Составитель: Богатырева М.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол _ от «_13_» _мая___ 2019 _ г. № _9

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	10
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	14
4.3 Рейтинг-план дисциплины	28
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	42
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	42
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	43
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	44

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать способы управления персоналом организации (предприятия), особенности организационно-управленческой работы в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	
Умения	Уметь выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	
Владения (навыки/опыт деятельности)	Владеть навыками организационно-управленческой работы в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом в торговом деле» относится к вариативной части. Дисциплина (модуль) изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом в торговом деле» является формирование глубокого и цельного представления об управлении персоналом как процессе целенаправленного воздействия на персонал, направленного на успешное достижение главной цели предприятия, а также получении практических навыков по организационно-управленческой работе с персоналом и малыми коллективами. Значимость системы управления персоналом обусловлена современными представлениями о роли сотрудника в успехе организации. Торговля имеет свою специфику. Она содержит крайне великое количество операций, основополагающим элементом которых является деловое общение. Механизация, равно, как и автоматизация, труда торгового работника, не

оказывает прямого воздействия на эффективность взаимодействия продавец – покупатель. Этим и определяется особая роль персонала в торговой организации.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.Б.15 Основы менеджмента; Б1.Б.16 Организационно-управленческий менеджмент.

Дисциплина «Управление персоналом организации» предшествует и является значимой для освоения дисциплин: Б1.В.02 Деловое общение; Б2.В.02.03(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (организационно-управленческая); Б2.В.02.04(Пд) Преддипломная практика; Б3.Б.01(Д) Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Управление персоналом в торговом деле
на 4 семестр
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	16
практических/ семинарских	16
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	20,8
Учебных часов на подготовку к зачету/экзамену (Контроль)	54

Формы контроля:
Экзамен 4 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом								
1.	Подбор и отбор персонала в торговле 1) Подбор и отбор персонала: понятие и сущность 2) Источники и методы подбора персонала 3) Технологии подбора персонала 4) Эффективность подбора персонала 5) Предварительная отборочная беседа 6) Проверка профессиональных и личностных качеств кандидата 7) Собеседование	2	2		2	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Адаптация персонала 1) Адаптация персонала: понятие, сущность 2) Этапы трудовой адаптации персонала 3) Виды адаптационных программ 4) Эффективность адаптации персонала	2	2		2	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 2, подготовка к контрольной работе	вопросы для семинара
3.	Оценка персонала 1) Оценка персонала: понятие и сущность 2) Методы оценки персонала 3) Аттестация персонала	2	2		2	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 3	вопросы для семинара
Модуль 2. Технологии управления персоналом и его развитием в организации								
4.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование персонала 1) Обучение персонала: понятие и сущность 2) Виды и формы обучения 3) Методы профессионального обучения	2	2		2,8	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 4	вопросы для семинара, групповые задания

	4)Управление обучением персонала 5)Эффективность обучения персонала							
5.	Управление карьерой персонала 1)Карьера персонала: понятие и сущность 2)Виды и типовые модели карьеры 3)Концепции управления карьерой персонала 4)Эффективность управления карьерой персонала	2	2		3	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 5	вопросы для семинара
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала 1)Мотивация и стимулирование: понятие и сущность 2)Современные теории мотивации персонала 3)Управление мотивацией персонала 4)Методы стимулирования трудовой деятельности персонала	2	2		3	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 6	вопросы для семинара
7.	Увольнение персонала 1)Увольнение: понятие и виды 2)Управление текучестью персонала 3)Управление массовым высвобождением персонала	2	2		3	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальные задания, тест
8.	Оценка эффективности управления персоналом 1)Общие показатели эффективности персонала и службы управления персоналом 2)Анализ движения персонала 3)Анализ динамики и уровня производительности труда	2	2		3	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 8	вопросы для семинара, групповые задания, контрольная работа
	Всего часов:	16	16		20,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Управление персоналом в торговом деле на 3 курс (2-3 сессия),
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	6
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	85,8
Учебных часов на подготовку к зачету/экзамену (Контроль)	9

Форма(ы) контроля:
Экзамен 3 курс (3 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом								
1.	Подбор и отбор персонала в торговле 1) Подбор и отбор персонала: понятие и сущность 2) Источники и методы подбора персонала 3) Технологии подбора персонала 4) Эффективность подбора персонала 5) Предварительная отборочная беседа 6) Проверка профессиональных и личностных качеств кандидата 7) Собеседование	1	1		11	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Адаптация персонала 1) Адаптация персонала: понятие, сущность 2) Этапы трудовой адаптации персонала 3) Виды адаптационных программ 4) Эффективность адаптации персонала	0,5	0,5		11	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 2	вопросы для семинара
3.	Оценка персонала 1) Оценка персонала: понятие и сущность 2) Методы оценки персонала 3) Аттестация персонала	1	1		11	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 3	вопросы для семинара
Модуль 2. Технологии управления персоналом и его развитием в организации								
4.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование персонала 1) Обучение персонала: понятие и сущность 2) Виды и формы обучения 3) Методы профессионального обучения 4) Управление обучением персонала 5) Эффективность обучения персонала	0,5	0,5		11	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 4	вопросы для семинара, групповые задания
5.	Управление карьерой персонала	1	1		10,8	1-6	Вопросы	вопросы для

	1)Карьера персонала: понятие и сущность 2)Виды и типовые модели карьеры 3)Концепции управления карьерой персонала 4)Эффективность управления карьерой персонала						семинарского занятия к теме 5	семинара
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала 1)Мотивация и стимулирование: понятие и сущность 2)Современные теории мотивации персонала 3)Управление мотивацией персонала 4)Методы стимулирования трудовой деятельности персонала	1	1		10	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 6	вопросы для семинара, индивидуальное задание
7.	Увольнение персонала 1)Увольнение: понятие и виды 2)Управление текучестью персонала 3)Управление массовым высвобождением персонала	1	1		11	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальные задания, тест
8.	Оценка эффективности управления персоналом 1)Общие показатели эффективности персонала и службы управления персоналом 2)Анализ движения персонала 3)Анализ динамики и уровня производительности труда	1	1		10	1-6	Вопросы семинарского занятия к теме 8	вопросы для семинара, групповые задания, контрольная работа
	Всего часов:	6	6		85,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-5 - способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать способы управления персоналом организации (предприятия), особенности организационно-управленческой работы с малыми коллективами	Фрагментарные представления о способах управления персоналом организации (предприятия), особенностях организационно-управленческой работы в малых коллективах	Неполные знания о способах управления персоналом организации (предприятия), особенностях организационно-управленческой работы в малых коллективах	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы о способах управления персоналом организации (предприятия), особенностях организационно-управленческой работы в малых коллективах	Сформированные систематические знания о способах управления персоналом организации (предприятия), особенностях организационно-управленческой работы в малых коллективах
Второй этап (уровень)	Уметь выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	Фрагментарные умения выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	В целом успешное, но не систематическое умение выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	Сформированное умение выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах

				коллективах коллективами	
Третий этап (уровень)	Владеть навыками организационно- управленческой работы в малых коллективах	Фрагментарное владение навыками организационно- управленческой работы в малых коллективах	В целом успешное, но не систематическое владение навыками организационно- управленческой работы в малых коллективах	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками организационно- управленческой работы в малых коллективах	Успешное и систематическое владение навыками организационно- управленческой работы в малых коллективах

Показатели сформированности компетенций:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины).

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и итогового контроля (экзамена).

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля в рамках одного семестра установлено в соотношении:

- для промежуточной аттестации с «экзаменом»: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкалы оценивания для студентов на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

Обучающиеся заочной формы обучения допускаются к сдаче зачета при условии успешного выполнения письменной работы/тестирования (критерии оценки см.ниже).

Обучающиеся заочной формы обучения допускаются к сдаче экзамена при условии успешного выполнения контрольной работы/тестирования (критерии оценки см.ниже).

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
----------------	---------------------	-------------	--------------------

1-й этап Знания	Знать способы управления персоналом организации (предприятия), особенности организационно-управленческой работы в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	Вопросы для семинаров; тестовые задания, письменная работа, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	Уметь выполнять организационно-управленческую работу в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	индивидуальные задания, письменная работа
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками организационно-управленческой работы в малых коллективах	ПК-5 способностью управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	практические задания

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров:

Занятие № 1

1. Что представляет собой персонал как объект управления – понятие и сущность?
2. Какие источники и методы подбора персонала Вам известны?
3. С какими технологиями подбора персонала Вы знакомы?
4. В чем выражается эффективность подбора персонала?

Занятие № 2

1. Как осуществляется отбор персонала?
2. В чем состоит анализ заявительных документов?
3. Как происходит предварительная отборочная беседа?
4. В чем заключается проверка профессиональных и личностных качеств кандидата?
5. Как проводится собеседование и какие этапы отбора Вам знакомы?

Занятие № 3

1. Что такое адаптация персонала: понятие, сущность?
2. Какие этапы трудовой адаптации персонала Вам известны?
3. Какие существуют виды адаптационных программ?
4. Как оценить эффективность адаптации персонала, по каким параметрам?

Занятие № 4

1. В чем сущность оценки персонала?
2. По каким параметрам возможно оценить персонал организации?
3. Какие методы оценки персонала Вам знакомы?
4. Что такое аттестация персонала и как она проходит?

Занятие № 5

1. Выделите основные виды и формы обучения персонала.
2. Какие Вы знаете методы профессионального обучения?
3. Как происходит управление обучением персонала на практике?
4. В чем выражается эффективность обучения персонала, если она достигнута?

Занятие № 6

1. Охарактеризуйте понятие «карьера персонала», в чем ее сущность?
2. Какие виды и типовые модели карьеры Вы можете назвать?
3. Какие концепции управления карьерой персонала Вы знаете?
4. Как достигается эффективность управления карьерой персонала?

Занятие № 7

1. Дайте определение понятиям мотивация и стимулирование.
2. В чем отличие мотивации от стимулирования трудовой деятельности и какое понятие шире?
3. Какие современные теории мотивации персонала Вы знаете?
4. В чем выражается управление мотивацией персонала?

5. Какие методы стимулирования трудовой деятельности Вам знакомы?

Занятие № 8

1. Что Вы понимаете под увольнением персонала и какие виды Вы знаете?
2. Возможно ли управлять текучестью персонала?
3. Что значит массовое высвобождение персонала

Занятие № 9

1. Каковы общие показатели эффективности персонала и службы управления персоналом?
2. Как проводится анализ движения персонала?
3. Есть ли необходимость в анализе динамики и уровня производительности труда

Занятие № 10

1. Какие виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Вам известны?
2. Как проводится оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом?
3. Как оценить экономические результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.

Критерии оценивания задания (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к	зачтено

теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы

Задание 1 Подбор персонала по теме 1.

Формулировка задания. Ответьте на вопрос и выполняйте пункты задания в следующей последовательности:

1. Дайте определение понятиям подбор отбор персонала.
2. Какие Вам известны источники подбора персонала?
3. Какие современные технологии подбора персонала Вы знаете?

Задание 3 Сравнительный анализ мотивации и симулирования трудовой деятельности персонала в организации» по теме 7.

Формулировка задания. Ответьте на вопрос и выполняйте пункты задания в следующей последовательности:

1. Дайте определение понятиям мотивация и стимулирование.
2. В чем отличие мотивации от стимулирования трудовой деятельности и какое понятие шире (занести информацию в таблицу 3)
3. Какие современные теории мотивации персонала Вы знаете?
4. В чем выражается управление мотивацией персонала?
5. Какие виды и методы стимулирования трудовой деятельности Вам знакомы?

Таблица 3. Сравнительный анализ мотивации и симулирования трудовой деятельности персонала в организации

Мотивация	Стимулирование

Литература: Архипова Н. И., Седова О. Л. Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров: учебное пособие. - М.: Проспект, 2016. – 213с. URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=443669

Критерии оценивания (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	3
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	2
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Примеры практических заданий

Задание 3. Имеются следующие данные о численности населения республики на конец года:

1. Численность постоянного населения – 15480 тыс. чел., в том числе население в трудоспособном возрасте – 66,8 %.
2. Нетрудоспособное население трудоспособного возраста – 95 тыс. чел.
3. Численность занятых в экономике – 5500 тыс. чел., в том числе численность лиц в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике, – 370 тыс. чел.
4. Численность безработных – 150 тыс. чел.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Население в трудоспособном возрасте, а также трудоспособное население в трудоспособном возрасте.
2. Численность трудовых ресурсов.
3. Экономически активное население.
4. Коэффициент занятости всего населения.
5. Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста.
6. Уровень официально зарегистрированной безработицы.

Критерии оценивания (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной), подготовительной и дополнительной частях: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные и дополнительные контрольные вопросы	10
Основная часть задания не выполнена: нет верного решения, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, аргументы и примеры не приведены, являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Пример варианта контрольной работы:

Вводная (начальная) часть

Дайте понятие «персонал» и раскройте его структуру в организационно-управленческом, социально-трудовом и социально-экономическом аспектах.

Основная часть:

Решение кейса

Описание ситуации: В компании по производству шоколада после ухода руководителя отдела технологии на его место назначили Екатерину В., которая ранее работала ведущим специалистом. Но кандидатов было несколько: Екатерина В. и Лиза Н. Обе имели одинаковый уровень навыков, но руководители выбрали Екатерину, ведь она дольше работала в компании. Через полгода выявились недостатки в работе Екатерины. Она отличалась

скрупулезностью, проверяла все отчеты работников. В группе были квалифицированные специалисты, сдававшие все вовремя. Уже после первых проверок было ясно, что ошибки не допускаются. Но даже спустя несколько месяцев Екатерина продолжала проверки, а поэтому оставалась допоздна. В итоге накопилась раздражительность и усталость. Она не прислушивалась к другим работникам, а поступала так, как считала нужным. Учитывая, что премию получали на отдел, а с отчетами запаздывали, руководство снизило стимулирующие выплаты на коллектив. Екатерина отвечала на возмущение давно работающих сотрудников тем, что не может отдельно подготавливать их отчеты, так как руководство требует документы одновременно от новичков и опытных специалистов. Отчеты приходится задерживать, а отдел получает меньше премии.

Вопросы и задания для решения кейса:

1. Кто из участников в большей степени влияет на ситуацию?
2. Что сделать, чтобы руководство получало отчеты вовремя?
3. Дайте рекомендации Екатерине В.: как наладить порядок проверки и подачи работы специалистов отдела.

Дополнительная часть:

Допустим, у Вас в подчинении работает сотрудник, который несколько «перерос» свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, ясно описан способ решения сделаны выводы	15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы (решения), сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-14

Задание выполнено не в полном объёме, пороговый уровень преодолен (даны верные ответы во вводной части), дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	5-9
Задание выполнено не в полном объёме: пороговый уровень преодолен (даны верные ответы во вводной части) , но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), рассчитанное значение искомой величины искажает содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	1-4
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы обучения):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в начальной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме, нет верных ответов в предварительной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий и персоналий (20 тестовых вопросов, контрольное время 15 мин.).

1. Основными группами методов управления персоналом организации служат:

- а) социально-психологические
- б) универсальные
- в) экономические
- г) прикладные
- д) административные

2. К административным методам управления персоналом относятся:

- а) планирование
- б) участие работников в управлении
- в) экономические нормы и нормативы
- г) формирование структуры органов управления
- д) издание приказов и распоряжений

3. Функция "организация рационализации и изобретательства" относится к подсистеме:

- а) мотивации поведения персонала;
- б) найма и учета персонала;
- в) условий труда;
- г) развития персонала
- д) социального развития

4. Персонал организации это:

- а) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- б) выделение работников по социально-демографическим группам
- в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

5. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений, относятся к категории:

- а) рабочие
- б) специалисты
- в) руководители
- г) работники социальной инфраструктуры д) технические исполнители

6. Функциями, которые относятся к подсистеме социального развития являются:

- а) организация общественного питания
- б) разработка форм морального поощрения персонала
- в) соблюдение требований технической эстетики
- г) управление жилищно-бытовым обслуживанием
- д) развитие культуры и физического воспитания

7. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

- а) управление мотивацией трудового поведения
- б) соблюдение требований психофизиологии труда
- в) нормирование и тарификация трудового процесса

- г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- д) управление социальными конфликтами и стрессами;

8. К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся управление ...

- а) ресурсами
- б) стандартизацией
- в) транспортным обслуживанием производства
- г) развитием производства
- д) обеспечением качества продукции

9. К функциональным подсистемам управления относятся:

- а) делопроизводственное обеспечение управления
- б) управление развитием управления
- в) управление учётом и отчётностью
- г) управление сбытовой деятельностью
- д) управление финансовой деятельностью

10. В рамках функционального блока по управлению персоналом, связанного с определением потребности в персонале решаются задачи:

- а) планирование качественной потребности в персонале
- б) выбор методов расчёта количественной потребности в персонале
- в) планирование количественной потребности в персонале
- г) получение и анализ маркетинговой (в области персонала) информации
- д) разработка и использование инструментария обеспечения потребности в персонале.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценки (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
95 - 100 %	10
85 - 94 %	9
75 - 84%	8
65 - 74%	7

55 - 64%	6
45 – 54%	5
менее 45%	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля за семестр с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов.

Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Экзамен является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 3 вопроса: 2 теоретических вопроса и 1 практико-ориентированный. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ПК 5 в части знаний, практико-ориентированные – в части умений.

Образец экзаменационные билета

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Направление подготовки
38.03.06 Торговое дело

Направленность подготовки
Коммерция

Экзаменационный билет № 1

1. Место и роль подсистемы управления персоналом в системе управления организации.
2. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.
3. Задача. Численность населения страны - 23 млн. человек. Из них 9 млн. находится в трудоспособном возрасте. Безработица в стране характеризуется следующими данными:
 - 350 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда
 - 420 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях, на бирже труда не зарегистрированы.
 - 50 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти.Задание. Определите уровень безработицы в стране.

Зав. кафедрой

Е.И. Беглова

Перечень вопросов для экзамена

1. Характеристика научных школ управления персоналом.
2. Концепция управления персоналом.
3. Понятие «персонал» и его структура в организации.
4. Функционально-целевая модель системы управления организации, состав ее подсистем.
5. Место и роль подсистемы управления персоналом в системе управления организации.
6. Объект и носители функций по управлению персоналом.
7. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
8. Принципы и методы управления персоналом.
9. Основные цели по управлению персоналом организации.
10. Состав функциональных подсистем и функций по управлению персоналом.
11. Организационная структура кадровой службы организаций разных сфер деятельности.
12. Кадровое, делопроизводственное, нормативно-методическое, правовое, информационное обеспечение системы управления персоналом.
13. Кадровая политика организации, её основные направления.

14. Стратегия управления персоналом организации.
15. Кадровое планирование в системе работы с персоналом: задачи, место, направления, информация.
16. Методы определения количественной потребности в персонале.
17. Характеристика качественной потребности в персонале.
18. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
19. Назначение и структура личностной спецификации.
20. Задачи, внешние и внутренние факторы, учитываемые при проведении маркетинговой деятельности в области персонала.
21. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала.
22. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
23. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
24. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению.
25. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.
26. Аттестация персонала, ее цели и этапы.
27. Сущность, формы и управление профориентацией персонала.
28. Виды и организация управления адаптацией персонала.
29. Принципы и направления рационального использования персонала.
30. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
31. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности.
32. Управление социальным развитием организации.
33. Причины и виды конфликтов.
34. Управление конфликтами в организации, способы их разрешения.
35. Управление стрессами.
36. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
37. Циклическая модель обучения персонала.
38. Кадровая политика организации и ее направления.
39. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
40. Управление деловой карьерой работников организации.
41. Формирование кадрового резерва в организации.
42. Управление высвобождением персонала организации.
43. Организация труда управленческого персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
44. Этика деловых отношений: принципы, направления.
45. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
46. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.

47. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

48. Сущность концепции государственной кадровой политики и ее направления.

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания:

25 - 30 баллов «отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть выполнена полностью без неточностей и ошибок или допущены не принципиальные неточности и ошибки;

17-24 баллов («хорошо») выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены не существенные ошибки;

10-16 баллов («удовлетворительно») баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не выполнил практическую часть или при выполнении допущены грубые ошибки;

1-9 баллов («неудовлетворительно») выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Баллы, полученные при сдаче экзамена, суммируются с баллами, полученными в течение учебного семестра.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 100 (110 баллов, включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

Критерии оценки на экзамене для студентов заочной формы обучения:

- «**Отлично**» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- «**Хорошо**» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- «**Удовлетворительно**» баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки.

4.3. Рейтинг-план дисциплины

«Управление персоналом в торговом деле»

Направление: 38.03.06 Торговое дело, Направленность (профиль) подготовки
 Коммерция
 курс: 2, семестр 4

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы	
				Мин.	Макс.
Модуль1. Теоретико-методологические основы управления персоналом					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	4	0	4
2	Индивидуальные задания	3	2	0	6
3	Тестовый контроль	10	1	0	10

Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Модуль 2. Организационная структура системы управление персоналом					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	4	0	4
2	Индивидуальные задания	3	2	0	6
3	Практическое задание	10	1	0	10
Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы					
1	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
2					
Посещаемость					
1	Посещение лекционных занятий			0	-6
2	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль					
1	Экзамен			60	30

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Оксина К. Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Флинта, 2017. – 182 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115105
2. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2014. - 64 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252146

Дополнительная:

1. Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие. - М.: Изд.центр ЕАОИ, 2010. - 396 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90784
2. Хохлова, М.М. Социальная политика : практикум / М.М. Хохлова, Э.А. Бачурин. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2010. - 118 с. ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229256>
3. Ильенкова, С.Д. Социальный менеджмент : учебно-методическое пособие / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93212>

4. Лабораторные работы по социологии труда [Электронный ресурс]: методические указания / БашГУ; сост. О. А. Алексеев; отв. ред. Ф. У. Мухаметлатыпов. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2008. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — URL: <https://elib.bashedu.ru/dl/corp/AlekseevsostLab.rabPoSociologiiTrudaMetUk.pdf>
5. Силин, А.Н. Социальный менеджмент: Словарь-справочник : учебное пособие / А.Н. Силин. - Москва : Университетская книга, 2009. - 89 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84896>
6. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учебник / Ж.Т. Тощенко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 424 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
1	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
2	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
3	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
4	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
5	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики	www.minecon.bashkortostan.ru

	Башкортостан	
6	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
7	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
8	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
9	Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru
10	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	http://www.chelt.ru
11	Журнал «Труд и социальные отношения»	http://www.jornal-tiso.by.ru
12	Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru
13	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
14	Онлайн-журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
15	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru
16	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	www.zarplata.com

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.

<p>типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>		<p>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 ,</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на</p>

