

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

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол от «19» июня 2018 г. № 11
Зав. кафедрой


/Л.С. Валинурова

Согласовано:
Председатель УМК Института


/ Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности
в области управления персоналом

Вариативная часть, дисциплина по выбору

программа магистратуры

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы:
«Управление деловой карьерой персонала»

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель):
д.э.н., профессор



Ёлкина Л.Г.

Дата приема: 2018 г.

Уфа- 2018 г.

Составитель: докт. экон. наук, профессор Ёлкина Л.Г.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры «Инновационная экономика» протокол от «19» июня 2018 г. № 11

Заведующий кафедрой



/ Валинурова Л.С./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины: обновлено программное обеспечение утверждены на заседании кафедры «Инновационная экономика», протокол № 5/1 от «18» января 2019 г.



Заведующий кафедрой

/ Валинурова Л.С./

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

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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	6
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	10
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
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	32
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	33

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 содержание современных образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26 – умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	–
	Знать современные образовательные технологии, основы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	ПК-27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	–
	Знать сущность, виды, модели организации системы наставничества; - содержание деятельности по развитию персонала	ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.	–
	Знать: положения специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом; - методические приемы активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний)	ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	–
Умения	Уметь разрабатывать элементы образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26 – умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	–
	Уметь использовать в	ПК-27 - владение	–

	процессе обучения современными образовательными технологиями, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	
	Уметь: исполнять функции наставника; - организовать систему стимулирования наставничества, систему развития персонала	ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	–
	Уметь применять общие понятия и элементы управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы	ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	–
Владеть	Владеть навыками разработки элементов образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26 – умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	
	Владеть навыками применения современных образовательных технологий, организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	ПК-27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	
	Владеть навыками наставничества в обучении персонала	ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	
	Владеть навыками применения современных методик преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов	ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов	

	по управлению персоналом	по управлению персоналом.	
--	--------------------------	---------------------------	--

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре очной формы обучения; на 2 курсе, 2 и 3 сессиях заочной формы обучения.

Целью учебной дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является формирование теоретических знаний и умений по организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в управлении персоналом

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Основы научных исследований», «Управление персоналом» и других базовых управленческих дисциплин.

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является базовой для выполнения программы педагогической практики.

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 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности
в области управления персоналом»
на 2 курсе, 2 и 3 сессии заочной формы обучения

Вид работ	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ/часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	6
практических/семинарских	10
Лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	87,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля: Зачет 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 (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Модуль 1. Методическое обеспечение преподавания управленческих дисциплин							
1.	Научно-исследовательская и педагогическая деятельность в области управления персоналом.	0,5	1		18	№,№ 1-4 из основного списка №,№ 1-7 из дополнительного списка	Подготовка к дискуссии. Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками.	Дискуссия 1
2.	Основы дидактики и педагогики высшей школы (дидактика и педагогика высшей школы; особенности методики преподавания управленческих дисциплин)	2	1		18	№,№ 1-4 из основного списка №,№ 1-7 из дополнительного списка	Подготовка к дискуссии. Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками.	Дискуссия 2,3
3.	Методы обучения в высшей школе (традиционные и современные методы обучения; кооперативное обучение в высшей школе; модель активного обучения)	0,5	2		17	№,№ 1-4 из основного списка №,№ 1-7 из дополнительного списка	Подготовка к практическому занятию. Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками	Деловая игра 1 и 2

	Модуль 2. Применение современных технологий и методик в процессе преподавания управленческих дисциплин							
4.	Формы организации учебного процесса	2	6		17	№,№1-4 из основного списка №,№1-7 из дополнительного списка	Подготовка к практическому занятию. Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками	Деловая игра 3,4, 5,6
5.	Инновационные и информационные технологии обучения. Наставничество.	1			17,8	№,№1-4 из основного списка №,№ 1-7 из дополнительного списка	Работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками Вопросы для самоконтроля	Деловая игра 7, защита контрольной работы
	Всего часов:	6	10		87,8			

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-26 - умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать содержание современных образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Отсутствие или фрагментарные представления о современных образовательных программах, учебно-методических комплексах и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Сформированные представления о современных образовательных программах, учебно-методических комплексах и других необходимых материалах для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать элементы образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Отсутствие или фрагментарные умения разрабатывать элементы образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Сформированные умения разрабатывать элементы образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками разработки элементов образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Отсутствие или фрагментарное владение навыками разработки элементов образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Сформированное владение навыками разработки элементов образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

ПК – 27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать современные образовательные технологии, основы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	Отсутствие или фрагментарные представления о содержании образовательных технологии, навыках организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	Сформированные представления о содержании образовательных технологии, навыках организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
Второй этап (уровень)	Уметь использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	Отсутствие или фрагментарные умения использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	– Сформированные умения использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками применения современных образовательных технологий, организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	Отсутствие или фрагментарные владения навыками применения современных образовательных технологий, организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	Сформированные владения навыками применения современных образовательных технологий, организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

ПК – 28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
----------------	---------------------------------	--

освоения компетенции	(показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать сущность, виды, модели организации системы наставничества; - содержание деятельности по развитию персонала	Отсутствие или фрагментарные представления о сущности, видах, модели организации системы наставничества, содержании деятельности по развитию персонала	Сформированные представления о сущности, видах, модели организации системы наставничества, содержании деятельности по развитию персонала
Второй этап (уровень)	Уметь исполнять функции наставника; - организовать систему стимулирования наставничества, систему развития персонала	Отсутствие или фрагментарные умения исполнять функции наставника, организовать систему стимулирования наставничества, систему развития персонала	Сформированные умения исполнять функции наставника, организовать систему стимулирования наставничества, систему развития персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками наставничества в обучении персонала.	Отсутствие или фрагментарные навыки наставничества в обучении персонала	Сформированные навыки наставничества в обучении персонала.

ПК – 29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать положения специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом; - методические приемы активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний)	Отсутствие или фрагментарные представления о положениях специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом, - методических приемах активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний)	Сформированные знания о положениях специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом, методических приемах активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний)
Второй этап (уровень)	Уметь применять общие понятия и элементы управления педагогическим	Отсутствие или фрагментарные умения применять общие понятия и элементы	Сформированные умения применять общие понятия и элементы

	процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы	управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы.	управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы.
Третий этап (уровень)	Владеть навыками применения современных методик преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Отсутствие или фрагментарные владения навыками применения современных методик преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Сформированное владение навыками применения современных методик преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

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 содержание современных образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК - 26	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа, вопросы для опроса, тест, зачетные вопросы
	Знать современные образовательные технологии, основы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	ПК - 27	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа, вопросы для опроса, тест, зачетные вопросы
	Знать сущность, виды, модели организации системы наставничества; - содержание деятельности по развитию персонала	ПК - 28	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа, вопросы для опроса, тест, зачетные вопросы
	Знать: положения специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом; - методические приемы активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний)	ПК - 29	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа, вопросы для опроса, тест, зачетные вопросы
2-й этап Умения	Уметь разрабатывать элементы образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК - 26	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа
	Уметь использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	ПК - 27	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа
	Уметь: исполнять функции наставника; - организовать систему стимулирования наставничества, систему развития персонала	ПК - 28	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа
	Уметь применять общие понятия и элементы управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин магистерской программы	ПК - 29	Дискуссия, деловая игра, контрольная работа

3-й этап Владения (навыки / опыт деятельно сти)	Владеть навыками разработки элементов образовательных программ, учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК - 26	Дискуссия, деловая игра
	Владеть навыками применения современных образовательных технологий, организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	ПК - 27	Дискуссия, деловая игра
	Владеть навыками наставничества в обучении персонала	ПК - 28	Дискуссия, деловая игра
	Владеть навыками применения современных методик преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	ПК - 29	Дискуссия, деловая игра

Оценка уровня освоения дисциплины осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости студентов, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- оценка подготовки к практическим занятиям;
- выборочная проверка ответов на вопросы самоконтроля;
- оценка уровня развития компетенций в ходе решения ситуационных задач, case-study;
- тестирование.

Студенты допускаются к зачету по дисциплине при условии сдачи всех рубежей и заданий, предусмотренных программами текущего контроля. Зачет проводится в виде устного собеседования по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи зачета оцениваются в ведомостях отметкой «зачтено», «не зачтено»

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы семинарских занятий

Тема 1. Научно-исследовательская и педагогическая деятельность в области управления персоналом.

Исследование системы управления персоналом: вид деятельности; педагогический процесс формирования профессиональных компетенций. Объект, предмет, цель исследования системы управления персоналом (СУП). Научные подходы и методы исследования в области управления персоналом. Общенаучные (системный анализ, наблюдение, эксперимент, моделирование, анализ и синтез и др.) и частнонаучные (социологические исследования, опрос, интервью, тестирование, статистические и др.) методы. Обучение как средство достижения стратегических целей организации и управления персоналом.

Тема 2. Основы дидактики и педагогики высшей школы

Понятие, предмет и объект педагогики высшей школы. Педагогика высшей школы на современном этапе развития профессионального образования. Образовательный процесс. Сущность дидактики высшей школы. Цели, задачи и принципы дидактики. Особенности методики преподавания экономических и управленческих дисциплин. Образовательные цели (таксономия Б. Блума).

Образовательные парадигмы. Сравнение образовательных парадигм (цели, критерии успеха, организационный аспект, продуктивность образования, природа ролей). Качество личности студента.

Федеральный государственный образовательный стандарт: сущность, функции, структура. Понятие и структура образовательной программы подготовки бакалавров по направлениям (направленностям). Учебный план подготовки бакалавров: понятие, структура. Учебно-методические комплексы.

Тема 3. Методы обучения в высшей школе

Методы обучения: сущность и их классификация. Прямое обучение. Совместное обучение. Академическое, активное и интерактивное преподавание.

Технология, методика, метод – сравнительный анализ. Сущность активных и интерактивных методов обучения, их виды. Методические приемы активизации учебной деятельности студента.

Элементы совместного обучения. Преимущества и недостатки работы в малых группах. Роль преподавателя при проведении данной формы занятия. Использование конкретных методик: «Метаплан», «Мозаика», «Мозговой штурм», «Кейс- технологии» и др.. Алгоритм проведения интерактивного занятия.

Модель активного и интерактивного обучения при проведении учебного занятия. Индивидуальный стиль преподавания. Условия использования активных методик.

Исследовательский подход в обучении. Характерные черты исследовательского подхода. Использование в экономике исследовательских задач. Особенности метода моделирования, преимущества и недостатки. Деловые (ролевые) игры в преподавании управленческих дисциплин.

Тема 4. Формы организации учебного процесса в высшей школе

Лекция (прямое обучение): сущность, функции, виды. Структура лекции. Подготовка лекции и ее конспектирование. Элементы мастерства лектора. Варианты чтения лекции: проблемная лекция; лекция с процедурой пауз; лекция с ошибками; лекция-диспут и т.д. Микролекция и ее критерии.

Семинар, практическое занятие, лабораторная работа как формы организации учебного процесса. Функции семинара, практического занятия. Роль преподавателя при подготовке и проведении практического занятия. Формы семинарских занятий. Критерии оценки качества семинара.

Организации самостоятельной работы студентов. Роль преподавателя в управлении самостоятельной работой студентов. Самостоятельная работа студентов с литературой. Методы работы с текстом. Подготовка к семинарам, зачетам, экзаменам. Подготовка курсовых и выпускных квалификационных работ. Обратная связь в организации самостоятельной работе студента.

Учебный контроль: сущность, функции, формы и методы. Оценка знаний обучаемых. Виды и способы опроса. Эссе. Тестирование как технология оценки знаний студентов. Правила разработки тестов.

Научно-исследовательская работа студентов (НИРС) как часть учебного процесса. Формы организации НИРС: индивидуальная исследовательская работа; проблемная группа; студенческие научно-исследовательские кружки; студенческие научно-исследовательские лаборатории; участие в научных и научно-практических конференциях различного уровня (внутривузовский, региональный, всероссийский и т.д.); участие в конкурсах различного уровня (внутривузовский, региональный, всероссийский и т.д.) и т.д.

Тема 5. Инновационно-информационные технологии обучения в высшей школе. Наставничество.

Наглядность в преподавании и значение в учебном процессе. Формы и виды наглядности. Методические рекомендации по применению наглядных средств обучения в курсе и управленческих экономических наук. Индивидуальные образовательные маршруты. Инновационные и информационные технологии обучения. Компьютеризация учебного процесса.

Наставничество как особый вид педагогической деятельности. Критерии отбора наставников, стимулирование наставничества. Основные модели наставничества и их характеристика. Эффективность наставничества как метода обучения. Положение о наставничестве в организации, его назначение.

Критерии оценивания ответов на вопрос семинарского занятия:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Уровни оценки
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	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Групповые задания (дискуссия, деловая игра)

Дискуссия 1 на тему: Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.

- 1.1. Общенаучные методы исследования в области управления персоналом.
- 1.2. Частнонаучные методы исследования в области управления персоналом.
- 1.3. Логическая структура научного исследования.
- 1.4. Практические методы организации НИ и ПД в области управления персоналом.

Дискуссия 2 на тему: Сравнительный анализ парадигм преподавания

Цель – исследование процесса эволюции образовательных парадигм и их сравнительный анализ.

Задание: охарактеризуйте этапы развития образовательных парадигм и проведите их сравнительный анализ по следующим критериям: показатели успеха; структура учебного процесса; продуктивность; время и темп обучения; природа ролей участников образовательного процесса.

Ход выполнения: Самостоятельная работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, подготовка сообщений и докладов. Результаты работы обсуждаются на практическом занятии

Дискуссия 3 на тему: Сравнительный анализ методов обучения

Цель – изучить методы (технологии) обучения и осуществить их сравнительный анализ с использованием различных критериев.

Задание:

1. Изучить сущность традиционных, активных и интерактивных методов обучения (подготовленный преподавателем учебный материал);
2. Осуществить сравнительный анализ методов обучения с использованием следующих критериев:

- позиция преподавателя;
 - позиция обучаемого;
 - мотивация обучаемого;
 - соотношение целей занятия с целями обучаемого;
 - распределение ответственности за результаты;
 - степень активности;
 - возможности коммуникаций в учебном процессе;
 - учет эмоционального состояния обучаемого в сложившейся ситуации;
 - степень внутренней мыслительной активности и проявления рефлексии у обучаемого.
3. Обсудить результаты оценки.

Ход выполнения: Самостоятельная работа с литературой и другими рекомендуемыми источниками, подготовка сообщений и докладов. Результаты работы обсуждаются на практическом занятии.

Критерии оценивания дискуссии

Наименование критерия оценивания	Оценивание
Студент активно участвует в подготовке учебного материала, демонстрирует хороший уровень владения теоретическим материалом, четко формулирует выводы, аргументировано отстаивает свою точку зрения уровень, этично и качественно ведет дискуссию	Зачтено
Студент не принимает активное участие в подготовке учебного материала, демонстрирует плохой уровень владения теоретическим материалом, не может четко формулировать выводы, не способен аргументировано отстаивает свою точку зрения уровень	Незачтено

Задание 1: Деловая игра «Разработка и использование загадок на семинарском занятии»

Цель – развитие творческого мышления и аналитических способностей студентов.

Задание:

1. В малых группах разработать по одной загадке и предложить для исследования другим группам.

2. В конце занятия провести конкурс на лучшую управленческую загадку.

Дополнительные пояснения. Разработка управленческой загадки требует осуществить выявление проблемы и представить её в разных вариантах.

Пример загадки: Почему преподаватель, имея «мизерную зарплату», добросовестно и ответственно относятся к своей работе.

Задание 2: Деловая игра «Моделирование ситуации»

Цель – освоение методики моделирования ситуации для выработки навыков принятия управленческих решений

Задание:

- ознакомление с ситуацией;
- выявление проблем;
- формулирование альтернативных решений проблемы;
- оценка предложенных альтернатив;
- обсуждение и подведение итогов деловой игры.

Ситуация 1. Директор организации оповестил персонал о том, что в ближайшее время ожидается проверка представителей вышестоящего руководства, к которой следует должным образом подготовиться: от этого зависит будущее данной организации.

Рабочего времени на оформление документации не хватало, и сотрудникам ежедневно приходилось на несколько часов оставаться после работы. Когда же большинство документов были приведены в порядок, ведущие специалисты (начальники отделов) и заместитель директора отказались оставаться после рабочего дня, ссылаясь на то, что постоянное отсутствие дома разрушает их семьи, дети брошены и вообще они устали.

Действующие лица: директор, заместитель директора, два начальника функциональных отделов.

Задание директору организации. Нужно поговорить с работниками, снять их эмоциональное напряжение и убедить в необходимости дополнительной работы еще несколько дней.

Инструкция начальникам отделов и заместителю директора. Реагировать бурно, отказываться выходить на сверхурочную работу; в процессе беседы вести себя по ситуации, в зависимости от того, как будет вести себя директор.

Ситуация 2. Управление подчиненным, который раньше был хорошим другом, коллегой. После получения диплома о втором высшем образовании по специальности менеджера вас назначили на должность директора той же организации, в которой вы работали раньше. Ваша подруга Валентина Петровна теперь стала вашей подчиненной и старалась при всех публично продемонстрировать свои близкие с вами отношения. На днях она заявила при всех, что власть быстро портит человека. С каждым днем вам становится все труднее отдавать приказы, контролировать их выполнение, оценивать результаты работы. На любое ваше замечание реакция у Валентины Петровны неадекватная, она пытается все время демонстрировать окружающим степень своей дружественности с вами и влияния на вас.

Вам это надоело. Вы решили изменить ситуацию.

Действующие лица: директор организации, ее бывшая подруга.

Задание. Установите хороший рабочий контакт со своей подчиненной. Объясните бывшей подруге, что ситуация изменилась и ей придется перестроить отношения с вами.

Задание 3: Деловая игра «Разработка и оценка проведения мини-лекции».

Цель игры – освоение методики разработки и проведения лекции.

Инструкция:

Студенты разбиваются на малые группы (8-10 человек), в которой каждый читает лекцию в своей подгруппе в течение 10 минут. Участники малой группы оценивают выступление каждого по определенному списку критериев. За основу взят список критериев оценки микро-урока, разработанный Международным центром экономического и бизнес – образования. Список критериев оценки занятия:

А. Методическая плоскость (по пятибалльной шкале).

1. Объяснение материала (нечеткое 1,2,3,4,5 исключительно четкое, ясное).
2. Использование примеров (слабое 1,2,3,4,5 достаточное).
3. Темп объяснения (неподходящий 1,2,3,4,5 подходящий).
4. Использование наглядных пособий (неадекватное 1,2,3,4,5 адекватное).
5. Доступность наглядных пособий (трудно воспринимаются 1,2,3,4,5 легко воспринимаются).
6. Использование вопросов, вовлекающих студентов в дискуссию (слабая активизация 1,2,3,4,5 сильная активизация).
7. Ответы на вопросы/ комментарии студентов (неэффективны 1,2,3,4,5 эффективны).
8. Тон изложения (монотонный 1,2,3,4,5 энергичный).

Б. Предметная плоскость

9. Преподавание идей/ тем (беспорядочное 1,2,3,4,5 хорошо организованное).
10. Ключевые идеи (не подчеркнуты 1,2,3,4,5 особо выделены).
11. Объем материала за отведенное время (неоптимальный 1,2,3,4,5 оптимальный).
12. Знание материала (слабое 1,2,3,4,5 сильное).

В. Межличностные отношения.

13. Увлеченность преподавателя (равнодушное 1,2,3,4,5 очень увлеченное).
14. Увлеченность студентов (равнодушные 1,2,3,4,5 увлеченные).
15. Непосредственный контакт с аудиторией (недостаточный 1,2,3,4,5 хороший).

Суммирование баллов по указанным параметрам в списке критериев оценки микро-занятия позволяет определить победителя, который должен набрать наибольшее количество баллов. Не следует ограничиваться выставлением баллов за микро-занятие. Необходимо обсудить хотя бы одно выступление студентов в малой группе. При таком подходе занятие анализируется глубоко и обстоятельно.

Задание 4: Деловая игра «Освоение методики обучения «Мозаика».

Цель игры – изучение нового учебного материала с помощью методики совместного обучения «Мозаика».

Инструкция :

1. Формируется учебный материал для занятия по избранной теме и разбивается на несколько смысловых частей.
2. В зависимости от количества смысловых частей определяется количество студентов в малых группах. Например, текст разбит на 4 части.
3. Участники распределяются на малые группы по 4 человека (студенческая группа из 16 человек – 4 малые группы)
5. Каждому студенту малой группы присваивается порядковый номер (от 1 до 4-х).
6. Студенты, получив свою часть текста, работают с ним 15 минут.
7. После индивидуальной работы в малых группах образуются новые коллективы. Принцип объединения - по номерам (первые номера из каждой группы, затем вторые номера и т.д.). Получается 4 малых группы по 4 человека.
8. В предметно специфических группах обсуждается учебный материал с целью добиться понимания текста настолько, что бы можно было преподавать его своим коллегам. В случае необходимости- участники предметных групп могут рассчитывать на помощь. Этот этап продолжается 20 минут.
9. Студенты возвращаются в свои первоначальные группы для изложения изученного материала.

10. В конце занятия проводится контрольная работа: каждый член группы излагает учебный материал по изучаемой теме.

Вариант темы учебного материала, для изучения которого предлагается использовать методику совместного обучения студентов «Мозаика»:

Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования:

1. Кадровый потенциал предприятия (организации): понятие, состав элементов, качественные и количественные характеристики.
2. Оценка кадрового потенциала предприятия (организации): цели, этапы, современные методики.
3. Управление кадровым потенциалом предприятия: цели, содержание и методы.
4. Направления совершенствования кадрового потенциала предприятия.
5. Разработка стратегии управления кадровым потенциалом предприятия.

Задание 5: Деловая игра «Освоение методики обучения «Метаплан».

Цель игры – организовать индивидуальную и групповую мыслительную деятельность для обсуждения следующих вопросов:

Вопрос 1. Цели и назначение высшего образования в России.

Вопрос 2. Проблемы высшего образования в России.

Вопрос 3. Каковы пути и средства совершенствования образования?

Инструкция (этапы индивидуальной и групповой работы):

1. Студенты записывают вопросы на отдельных листках. Лучше использовать цветные листы бумаги. Каждому вопросу соответствует свой цвет.

2. Индивидуальный подход. Каждый студент отвечает на три поставленных вопроса письменно, на отдельном листке бумаги.

3. Представление своего ответа. Каждый участник знакомит аудиторию со своими ответами без детальных комментариев (либо сразу заслушиваются 3 ответа, либо по одному поочередно). Листы сортируются по проблемам.

4. Анализ и обобщение всех ответов. Формируются три группы, и в каждой группе представляется отдельный вопрос с ответами участников по данной проблеме. Материал анализируется, обобщается, создается универсальный вариант. Форма представления не задается.

5. Представление результатов работы группы. Выступление каждой группы комментирует преподаватель.

6. Рефлексия состоявшегося взаимодействия. Определяется отношение к использованной методике.

Варианты тем учебного материала, для изучения которого предлагается использовать методику организации индивидуальной и групповой работы студентов «Метаплан»:

1. Современное состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в условиях перехода к рыночной экономике.

2. Современное состояние и перспективы развития управления персоналом на предприятии (организации) в России.

3. Проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии (организации).

Задание 6: Деловая игра «Кейс-метод в решении проблемной ситуации».

Цель – освоение кейс-метода в преподавании экономических и управленческих дисциплин

Инструкция (этапы работы групп):

- ознакомление групп с кейсом (ситуация 1 и/или ситуация 2);
- выявление проблем;
- анализ имеющейся информации;

- формулирование альтернативных решений;
- оценка предложенных альтернатив;
- подготовка решений по итогам рассмотрения кейса;
- презентация результатов;
- обсуждение и подведение итогов с участием тренера.

Ситуация 1. Компания представляет собой сеть продовольственных магазинов самообслуживания под общей маркой "Вкуснов". Бизнес приносит доход, сотрудники получают неплохую зарплату.

Проблемы:

1. Постоянно открываются новые магазины, теперь уже в районах области, требуются новые директора. Работники находятся, но все они выходцы из разных культур: один когда-то торговал на рынке, другой начинал как рядовой продавец, третий имел свой бизнес, но разорился, четвертый был сетевиком. Все они руководят по-разному, исходя из собственных представлений об управлении.
2. В последние полгода заметно увеличилась текучесть кадров - более чем на 50% по сравнению с прошлым годом.
3. В магазинах постоянно растет и обновляется ассортиментный ряд. Вместо 100 - 150 наименований в прошлом ассортимент за год вырос почти в десять раз. Продавцы не справляются, забывая, что лежит у них на прилавке.
4. Сами магазины достаточно отличаются друг от друга как по уровню технической оснащенности, внешнему оформлению, так и по уровню обслуживания покупателей.
5. Служба персонала в компании отсутствует. Вопросами кадрового учета и делопроизводства до сих пор занимался бухгалтер. Оперативное управление персоналом осуществляют на местах директора магазинов.

Руководство компании планирует сделать свою марку узнаваемой, чтобы покупатели шли именно в магазины этой сети, а персонал хотел работать и работал правильно. Вы - новый менеджер по персоналу. Нужно составить план организации службы персонала. Ваши действия?

Ситуация 2. Вы - руководитель отдела продаж. Сегодня у вас должна состояться встреча с одним из ключевых клиентов по вопросам продления договора о сотрудничестве (с сетью магазинов автозапчастей, для которых вы поставляете товар).

Однако за полчаса до назначенной встречи вас срочно вызывает коммерческий директор с неотложной проблемой. Вы понимаете, что встреча с важным клиентом под угрозой срыва. Отказаться от встречи с коммерческим директором нельзя. Единственный выход из сложившейся ситуации - поручить переговоры с клиентом одному из опытных менеджеров по продажам, который владеет необходимой информацией. Но этот сотрудник, несмотря на аккуратность в работе и внимательность к мелочам, всегда имел собственный взгляд, часто не совпадавший с вашим, и иногда обсуждал распоряжения руководства, критикуя их в присутствии других подчиненных.

Проведите деловую беседу и поставьте перед сотрудником задачу.

Задание 7. Деловая игра «Овладение навыками передачи информации».

Цель игры – овладение навыками межличностных коммуникаций в процессе передачи информации, выявление и устранение причин искажения при передаче информации участниками взаимоотношений (наставник – обучаемый).

Техническая подготовка.

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

- тексты инструкций (2-3 экземпляра) – выбираются преподавателем произвольно;
- идентификаторы с указанием номеров участников игры;
- наушники;

- часы или секундомер;
- таблицы наблюдений по форме таблицы (5-7шт.).

Участники игры и их функции

Студенческая группа делится преподавателем на две равные части – команды по 5-8 человек. Каждому из членов команд присваиваются номера, определяемые путем жеребьевки. Участники игры, получившие первые номера, становятся капитанами команд. Преподаватель-ассистент знакомит их с содержанием инструкции. Члены неиграющей команды выступают в роли наблюдателей и заполняют таблицу, фиксируя причины искажения информации.

Инструкция:

1. Преподаватель знакомит студентов с целью и ходом деловой игры, проводит жеребьевку, определяет продолжительность выполнения задания (5-7 минут).
2. Постановка задачи студентам: передача текста инструкции с минимальными искажениями от одного участника игры к другому в соответствии с их порядковыми номерами в течение указанного времени. Выигрывает та команда, которая передала инструкцию без искажений последнему члену команды, который безошибочно выполнил ее.
3. Капитана играющей команды удаляют из аудитории, где преподаватель подробно знакомит его с текстом инструкции в устной форме.
4. Капитан команды передает содержание инструкции второму члену команды с использованием вербальных и невербальных средств передачи информации. Допускается использование обратной связи.
5. Остальные участники играющей команды в процессе передачи информации лишены возможности наблюдать и слышать происходящее (для чего можно использовать наушники).
6. Ведение записей в процессе коммуникации не допускается. В ходе игры обращение между членами команды, уже получившими инструкцию, и незнакомыми с ней, а также их влияние на "парную" коммуникацию не допускается!
7. Члены неиграющей команды и один из ассистентов ведущего выступает в роли наблюдателей, в задачу которых входит определение причин искажения информации при ее передаче и приеме. Результаты наблюдений заносятся в таблицу.

Подведение итогов деловой игры

По окончании деловой игры проводится анализ эффективности межличностных коммуникаций, определяется команда-победитель. По итогам наблюдений на основании таблицы 8 студенты определяют наиболее часто встречающиеся причины искажения информации при ее передаче и приеме и намечают пути их устранения. В каждой команде определяют уровень, на котором произошло значительное искажение информации.

Перед проведением игры студентам могут быть предложены следующие правила повышения эффективности коммуникаций.

Таблица 1 – Причины искажения информации

Уровень	Ошибки при передаче информации								
	неточность передачи информации	произвольное упрощение инф-ии	невербальная информация	безответственность по отношению к партнеру	наличие "шума"	неэффективная обратная связь	вербальные преграды (речь)	невербальные преграды	коммуникационный климат

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0-1 1-2 2-3 3-4 4-5 5-6 6-7										
Ошибки при приеме информации							Искажение информации			
Избирательное восприятие	Коммуникационный климат	Невербальные преграды	Невнимательность	Безответственность по отношению к партнеру	Обратная связь неэффективная	Несущественное	Существенное			
12	13	14	15	16	17	18	19			

Примечание: Под уровнем игры подразумевается пара участников со смежными номерами, например, уровень "0-1" означает передачу инструкции от преподавателя к капитану команды; уровень "1-2"- от капитана команды второму участнику и т.д. (2-3; 3-4; 4-5; 5-6; 6-7)

Правила повышения эффективности коммуникаций:

Перестаньте говорить (невозможно слушать, разговаривая).

Помогите говорящему раскрепоститься. (Создайте у человека ощущение свободы, это называется созданием разряжающей атмосферы).

Покажите говорящему, что вы готовы слушать. Слушая, старайтесь понять, а не искать поводов для возражений.

Устраните раздражающие моменты (не рисуйте, не постукивайте по столу).

Сопереживайте говорящему (Постарайтесь войти в положение говорящего).

Будьте терпеливыми (Не экономьте время. Не прерывайте говорящего, не порывайтесь выйти).

Сдерживайте свой характер и темперамент.

Не допускайте споров или криков, именно победив в споре, вы проиграете.

Задавайте вопросы, это подбадривает говорящего и показывает ему, что вы слушаете.

Перестаньте говорить. Это наставление идет и первым, и последним, т.к. все остальное зависит от него. Вы не можете эффективно слушать, разговаривая.

(источник <http://infomanagement.ru/referat/51/2>)

Критерии оценивания деловой игры

Критерии оценивания	Оценивание
Задание выполнено полностью: цель выполнения задания успешно достигнута; основные понятия определены; работа выполнена в полном объеме.	Зачтено
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	Не зачтено

Вопросы для опроса

1. Дайте определение педагогики высшей школы как науки.
2. Назовите объект и предмет педагогики высшей школы.
3. Сформулируйте основные задачи педагогики высшей школы.
4. Назовите законы обучения, сформулированные современной дидактикой.
5. Назовите классические принципы дидактики.
6. Назовите основные образовательные цели (таксономия Б. Блума).
7. Что означают следующие понятия: «обучение», «преподавание», «учение», и «образование»?
8. Понятие и сущность парадигм преподавания.
9. По каким критериям сравниваются традиционная парадигма и парадигмы «От учения к учебе»?
10. Назовите и охарактеризуйте уровни усвоения учебного материала.
11. Дайте характеристику понятия «Федеральный государственный образовательный стандарт».
12. Дайте характеристику понятия «Образовательная программа»
13. Дайте характеристику понятия «Учебно-методический комплекс»
14. Дайте характеристику понятия «Учебный план».
15. В чем суть и назначение метода кооперативного обучения.
16. Какие теории определяют основу кооперативного обучения
17. Можно ли выделить определяющий элемент из пяти при эффективном взаимодействии в малой группе.
18. Назовите модели совместного обучения.
19. Перечислите преимущества исследования в учебном процессе.
20. Каким образом можно создать проблемную ситуацию? Приведите конкретные примеры.
21. В чем особенности метода моделирования?
22. Имеет ли негативные качества метод исследования?
23. Что объединяет методы исследования и моделирования?
24. Особенности использования деловых игр в преподавании управленческих дисциплин.
25. Каково назначение лекции в учебном процессе?
26. Какие основные структурные элементы выделяют в лекции?
27. Что следует делать лектору, чтобы хорошо выступить в аудитории?
28. Назовите условия полноценного лекционного общения.
29. Какова роль паузы в лекционном общении?
30. Какие варианты чтения лекции Вы предпочли и почему?
31. Чем семинар отличается от лекции?
32. Какова роль преподавателя на семинарском занятии?
33. Сформулировать функции семинара?
34. В чем состоит подготовка преподавателя к семинару?
35. Назовите типичные формы семинарских занятий для управленческих дисциплин?
36. По каким критериям оценивается практическое занятие?
37. В чем суть и назначение активного (интерактивного) метода обучения.
38. В чем суть континуума целей, стиля преподавателя, опыта студентов.
39. Назовите ключевые этапы разработки кейса.
40. Назовите модели активного обучения.
41. Назовите барьеры при использовании активных методик.
42. Назовите методические основы организации самостоятельной работы студентов.
43. Что означает учебный контроль в структуре обучения.
44. Назовите формы и методы учебного контроля.
45. Назовите виды и способы опроса.

46. Дайте определение понятию «Эссе».
47. Что такое – наставничество? Перечислите критерии отбора наставников.
49. Назовите основные модели наставничества и охарактеризуйте их.
50. В чем заключается эффективность наставничества как метода обучения.
51. Положение о наставничестве в организации, его назначение.
52. Охарактеризуйте инновационно-информационные технологии в обучении студентов
53. Сущность процесса исследования системы управления персоналом организации.
54. Объект, предмет, цель исследования системы управления персоналом организации.
55. Общенаучные и частнонаучные методы исследования в области управления персоналом.
56. Научные подходы исследования в области управления персоналом.

Критерии оценивания опроса:

Наименование критерия оценивания	Оценка
Студент демонстрирует хороший уровень владения теоретическим материалом	зачтено
Студент демонстрирует плохой уровень владения теоретическим материалом	Незачтено

Задания для рубежного контроля

Пример варианта контрольной работы

К модулю 1

Задание для контрольной работы № 1 (тема1)

Цель проведения контрольной работы – оценить уровень владения базовыми понятиями и терминами в сфере научных исследований в управлении персоналом. Контрольная работа выполняется в письменной форме.

Письменная контрольная работа 1 на тему «Научные подходы к управлению персоналом»

Подход	Характеристика подхода
Системный	
Комплексный	
Интеграционный	
Функциональный	
Динамический	
Процессный	
Нормативный	
Административный	
Поведенческий	
Ситуационный	

Задание для контрольной работы 2 (творческое задание).

Цель – овладение навыками разработки элементов учебно-методического комплекса и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Варианты заданий:

1. Подготовить учебный материал для проведения занятия с применением интерактивной технологии обучения – парная или групповая работа.
2. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка лекции с применением средств визуализации».
3. Подготовить учебный материал для проведения открытого занятия на тему «Подготовка лекции с заранее запланированными ошибками».
4. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка практического занятия с применением кейс-технологии».
5. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка лабораторной работы».
6. Подготовить учебный материал по разработке тестов и критериев их оценки.
7. Разработать материал для учебного занятия с применением активной технологии обучения – ролевые (деловые) игры.
8. Подготовить учебный материал на тему «Разработка фонда оценочных средств и критериев оценки знаний студентов».
9. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Технологии кооперативного обучения».
10. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка проблемной лекции».
11. Разработать учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка мини-лекции»
12. . Разработать учебный материал для проведения занятия на тему «Метаплан».
13. Подготовить учебный материал на тему «Самостоятельная работа студентов и критерии оценки знаний студентов».
14. Разработать учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка семинарского занятия» с применением активного метода обучения.
15. Подготовить учебный материал для проведения занятия с применением методики «Мозаика».
16. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Использование информационной технологии в преподавании управленческих дисциплин».
17. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Разработка учебного задания исследовательского типа».
18. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Подготовка лекции с процедурой пауз».
20. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Метод моделирования: преимущества и недостатки».
21. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Методы контроля знаний студентов».
22. Подготовить учебный материал на тему «Разработка балльно-рейтинговой системы контроля знаний студентов».
23. Подготовить учебный материал для проведения занятия на тему «Техника номинальной группы».

Тема и содержание учебного материала для выполнения задания выбирается студентом самостоятельно в соответствии с профилем подготовки по согласованию с преподавателем. Вариант задания соответствует номеру очередности фамилии студента в списке группы. Контрольную работу выполнить в письменном виде, если необходимо

использовать средства визуализации. Она должна иметь следующую структуру: титульный лист, содержание, введение (1-3 с.), теоретическая часть работы (5-10 с.), практическая часть работы (5-10 с.), заключение (1-3 с.), список литературы, приложение (если необходимо).

Оформление: размер бумаги А4; поля – верхнее и нижнее по 2 см, правое 1 см, левое 3 см, шрифт 14, одинарный межстрочный интервал, автоматический перенос слов.

Критерии оценивания контрольной работы:

Критерии оценивания	Оценивание
Задание выполнено полностью: цель выполнения задания успешно достигнута; основные понятия определены; работа выполнена в полном объеме.	Зачтено
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	Незачтено

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

Пример варианта теста к модулю 1

Тестовое задание для оценки освоения базовых понятий и терминов (тема 2)

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает вопрос и 4 варианта ответов к нему. Тестирование выполняется в письменном виде. Необходимо выбрать один ответ из предложенных вариантов.

1. Какое название имеет наука об обучении, образовании, их целях, содержании, методах, средствах?
 - а) Дидактика
 - б) теория воспитания
 - в) педагогический менеджмент
 - г) педагогическая технология
2. Предметом, какой из представленных наук являются процессы преподавания и учения с их условиями и получаемыми результатами?
 - а) дидактики
 - б) технологии
 - в) теории воспитания
 - г) теории управления
3. Что из представленного в ответах является функциями процесса обучения:
 - а) образовательная, воспитательная, развивающая
 - б) воспитательная, прогностическая, проектировочная
 - в) образовательная, воспитательная, объяснительная
 - г) развивающая, образовательная, прогностическая

4. Как понимают учение в дидактике?
- как деятельность учеников
 - как взаимодействие учащихся и учителя
 - как восприятие новых знаний
 - как формирование умений
5. Название управления учебно-познавательной деятельности учащихся:
- учение
 - развитие интереса учащихся
 - формирование личности
 - Преподавание
6. Закончите предложение:
Связи между целями, содержанием, методами, средствами, формами обучения относятся к ___ закономерностям
- общим
 - внешним
 - Внутренним
 - частным
7. Какой принцип иллюстрирует эффективность обучения, которая зависит от целесообразного привлечения органов чувств к восприятию и усвоению учебного материала?
- доступности
 - Наглядности
 - сознательности и активности
 - прочности знаний
9. В какой концепции обучения применяют принцип ведущей роли теоретических знаний?
- развивающего обучения
 - проблемного обучения
 - оптимизации обучения
 - программированного обучения
10. Что такое процесс обучения?
- преподавание
 - учебная деятельность
 - специфический процесс познания, управляемый педагогом
 - образовательная деятельность
11. Дидактический принцип:
- гуманности обучения
 - наглядности
 - систематичности и последовательности
 - взаимосвязь теории и практики обучения

Критерии оценки тестовых заданий

Процент правильных ответов	Оценивание
60 – 100 %	Зачтено
0 – 59 %	Не зачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

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

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины, оцениваемому по критериям для зачета. Результат сдачи зачета фиксируется отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Вопросы для зачета:

1. Сущность процесса исследования системы управления персоналом организации.
2. Объект, предмет, цель исследования системы управления персоналом организации.
3. Общенаучные и частнонаучные методы исследования в области управления персоналом.
4. Научные подходы исследования в области управления персоналом.
5. Педагогика высшей школы: сущность, объект и предмет, основные задачи и функции.
6. Законы обучения, сформулированные современной дидактикой, классические принципы дидактики.
7. Образовательные цели (таксономия Б. Блума).
8. Взаимосвязь понятий «обучение», «преподавание», «учение», «образование».
9. Понятие и сущность парадигм преподавания.
10. Сравнительный анализ образовательных парадигмы.
11. Федеральный государственный образовательный стандарт: сущность, функции.
12. Образовательная программа: сущность, функции, состав.
13. Учебно-методический комплекс: сущность и содержание.
14. Учебный план: определение, содержание и принципы разработки.
15. Образовательный процесс: понятие, цель, принципы, содержание, методы, средства и приемы, формы организации.
16. Пассивные (традиционные) методы обучения: сущность, достоинства и недостатки.
17. Лекции в учебном процессе: понятие, виды, основные структурные элементы лекции.
18. Варианты чтения лекций. Методы активизации.
19. Семинар: сущность, назначение, разновидности, критерии оценки.
20. Практическое занятие: сущность, назначение, критерии оценки.
21. Сущность, назначение, теоретическая основа метода кооперативного обучения
22. Модели совместного обучения.
23. Сущность и назначение исследования в учебном процессе.
24. Метод моделирования в преподавании: сущность, назначение и особенности
25. Достоинства и недостатки методов исследования и моделирования.
26. Особенности использования деловых игр в преподавании управленческих дисциплин.
27. Суть и назначение активного и интерактивного методов обучения.
28. Континуума целей, стиля преподавателя, опыта студентов.
29. Модели активного обучения.
30. Сущность, назначение, принципы и ключевые этапы разработки кейса.
31. Технологии в преподавании: понятие, классификация и отличительные особенности.
32. Методические основы организации самостоятельной работы студентов.
33. Учебный контроль в структуре обучения, формы и методы учебного контроля.
34. Виды и способы опроса.
35. Тесты: понятие, виды, правила разработки, организация процесса тестирования

36. Наставничество: сущность, элементы процесса наставничества, критерии отбора наставников.
37. Основные модели наставничества. Эффективность наставничества как метода обучения.
38. Положение о наставничестве в организации, его назначение.
39. Инновационно-информационные технологии в обучении студентов.

Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Багадирова, С.К. Мониторинг качества образования: учебное пособие для обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре / С.К. Багадирова, Е.И. Шарова, М.Р. Кудайнетов. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 129 с. :ил.,табл.–Библиогр.ВН.–ISBN978 – 5 – 4475 – 7175-7; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434944>
2. Блинов, В.И., Виненко, В.Г. Методика преподавания в высшей школе: учебно-практич. Пособие / В.И. Блинов, В.Г. Виненко. – М.: Изд. Юрайт, 2013. – 315с., <https://elibrary.ru/defaultx.asp?rpage=https://elibrary.ru/item.asp?id=25854014>
3. Бочков, Д.В. Экономическое мышление педагога / Д.В. Бочков. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 61 с. – Библиогр. ВН. – ISBN 978-5-447-5891-8; Тоже[Электронный ресурс]. URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375248>.
4. Елкина, Л.Г. Методика преподавания экономических и управленческих дисциплин: учебное пособие / Л.Г. Ёлкина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2016. – 105с.; https://elib.bashedu.ru/dl/read/Elkina_Metodika%20prepodavaniya%20ekonomicheskikh%20disciplin_up_2017.pdf.

Дополнительная литература:

1. Бреус, М.Е., Довгополая, Н.В., Ноговицына, А.В. Совершенствование преподавания экономики в вузе и формирование экономической культуры в образовательном процессе // Аграрный вестник Верхневолжья. – 2015. – № 2. – С. 51–55. <https://elibrary.ru/item.asp?id=23904468>.

2. Дистанционное и виртуальное обучение: научный журнал / учредитель НОУ Современная гуманитарная академия; ред. Совет: Я.А. Ваграменко и др.; гл. ред. Г.И. Письменский – М.: Издательство Современного гуманитарного университета, 2015. – № 10(100).-132с.:ил.-ISSN1561-2449. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428736>.
3. Ильин, Г.Л. Инновации в образовании: Учебное пособие. М.: Прометей, 2015. -425 с. ISBN 978-5-7042-2542-3; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437317>.
4. Инновационные методы в преподавании экономических и управленческих дисциплин: материалы межвузовской конференции (Омск, 31 октября 2013 г.) / о.у. Частное : Ответственный редактор И.Л. Медведев. – Омск: Омский юридический институт, 2014. – 74 с.: табл. – ISBN 978-5-98065-119-0. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375138>
5. Клименко, А.В., Несмелова, М.Л., Пономарев, М.В. Инновационное проектирование оценочных средств в системе контроля качества обучения в вузе: Учебное пособие. М.: МПГУ, 2014. -124 с.: ISBN 978-5-4263-0142-9; <http://biblioclub.ru/index.php?>
6. Подымова, Л.С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект: монография / Л.С. Подымова; Министерство образования и науки Российской Федерации федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский педагогический государственный университет». – М.: МПГУ, 2012. – 207 с. – ISBN 978-5-4263-0108-5. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=212099>.
7. Татур, Ю.Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования: учебно-методическое пособие / Ю.Г. Татур. – М.: Логос, 2006.-130с.-ISBN5-98704-136-8 URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84742>.

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

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал»	https://bashedu.bibliotech.ru/Account/LogOn
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных «Вестники Московского университета» (на платформе EastView)	http://online.ebiblioteka.ru/
6.	База данных «Издания по общественным и гуманитарным наукам» (на платформе EastView)	http://online.ebiblioteka.ru/
7.	База данных «POLPRED»	http://www.polpred.com/
8.	Электронная база данных диссертаций РГБ	http://www.diss.rsl.ru/
9.	SCOPUS	http://www.scopus.com/
10.	TaylorandFrancis	http://www.tandfonline.com/
11.	Wiley	http://onlinelibrary.wiley.com/

1. База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>.
9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>
10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>
11. Издательство «Taylor&Francis» - <https://www.tandfonline.com/>

Программное обеспечение дисциплины

- 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.

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

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус),	лаборатория социально-экономического моделирования № 107: учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 18 шт. лаборатория анализа данных № 108: учебная мебель, доска, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 17 шт. аудитория № 110: учебная мебель, доска, телевизор led.

аудитория № 213 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).

2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).

3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3,

аудитория № 111:
учебная мебель, доска, телевизор led.

аудитория № 114:
учебная мебель, доска.

аудитория № 115:
учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.)
(помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)

аудитория № 118:
учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге

аудитория № 122:
учебная мебель, доска.

аудитория № 204:
учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio.

аудитория № 207:
учебная мебель, доска, телевизор led tcl.

аудитория № 208:
учебная мебель, доска, телевизор led tcl.

аудитория № 209:
учебная мебель, доска.

аудитория № 210:
учебная мебель, доска.

аудитория № 212:
учебная мебель, доска, проектор infocus.

аудитория № 213:
учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio.

аудитория № 218:
учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор infocus.

аудитория № 220:
учебная мебель, доска.

аудитория № 221
учебная мебель, доска.

аудитория № 222
учебная мебель, доска.

аудитория № 301
учебная мебель, экран на штативе,

корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).

4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус)

проектор aser.
аудитория № 302
учебная мебель, персональный компьютер в комплекте hp, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок иги.
аудитория № 305
учебная мебель, доска, проектор infocus.
аудитория № 307
учебная мебель, доска.
аудитория № 308
учебная мебель, доска.
аудитория № 309
учебная мебель, доска.
лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а
учебная мебель, доска, персональный компьютер lenovo thinkcentre – 16 шт.
лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в
учебная мебель, доска, персональный компьютер в комплекте № 1 иги corp 510 – 14 шт.
аудитория № 312
учебная мебель, доска.

корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).

5. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 302 читальный зал (гуманитарный корпус).

6. помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115 (помещение, ул.

Карла Маркса, д.3, корп.4), 118 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)