

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности

В.Г. Шубаева

20 23 г.

Кадровые стратегии предприятия в условиях цифровой экономики

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки/ Специальность 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы/ Специализация Экономика труда

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения очная

Год набора 2023

Составитель(и):

к.э.н, Акимова Елена Павловна

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах: Дифференцированный зачет: семестр 1
в том числе:		
контактная работа	42	
самостоятельная работа	102	
практическая подготовка	0	
часов на контроль	0	

Распределение часов дисциплины:

Семестр:	1
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	18
Практические занятия	24
Лабораторные работы	
Итого аудиторных часов	42
Самостоятельная работа	102
Часы на контроль	0
Итого академических часов	144
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4

Санкт-Петербург
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*	5
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
5.1 Рекомендуемая литература	12
5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства	13
5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД).....	13
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	15
8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	16
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	18
1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации	18
1.2 Темы письменных работ.....	18
1.3 Контрольные точки	18
1.4 Другие объекты оценивания	18
1.5 Самостоятельная работа обучающегося	18
1.6 Шкала оценивания результата	18

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель:	Формирование знаний, умений и навыков по организации кадровой стратегии предприятия в условиях цифровой экономики, а также разработки, проектирования и реализации стратегий развития персонала.
--------------	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О Кадровые стратегии предприятия в условиях цифровой экономики относится к обязательной части Блока 1.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 - Способен разрабатывать и обосновывать стратегии предприятий и разрабатывать соответствующие экономические модели поведения экономических субъектов	ПК-5.1 - Выявляет, формулирует и критически оценивает актуальные проблемы стратегического развития организации для разработки управленческих решений и обоснования их выбора	<p>Знать: специфику различных кадровых стратегий; основы государственной кадровой политики; основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; социальные аспекты кадровой политики; типы кадровой политики; принципы разработки кадровой политики; критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; содержание понятия «маркетинг персонала»; сущность, цели и задачи кадрового планирования; правила постановки плановых целей; содержание SMART-технологии постановки целей; структура плановых показателей по персоналу; содержания понятия «ключевые показатели эффективности»; содержание компонентов SWOT-анализа трудовых ресурсов организации; общую структуру затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; определять субъекты и объекты кадровой политики; формулировать положения кадровой политики на разных уровнях управления организацией; формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале; выявлять внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала; различать компоненты SWOT-анализа трудовых ресурсов</p>

		<p>организации; различать трудовой потенциал общества и трудовой потенциал работника; устанавливать соответствие между кадровым контроллингом и кадровым планированием; различать специфику определения и планирование потребности в трудовых ресурсах и определения и планирование потребности в персонале; классифицировать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; навыками формулирования кадровых мероприятий на основе кадровой политики; навыками определения количественных и качественных аспекты определения потребности в персонале; навыками SWOT-анализа трудовых ресурсов организации.</p>
УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.2 - Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на государственных и (или) иностранном(ых) языке(ах), в том числе с использованием информационных технологий	<p>Знать: современные коммуникативные технологии для использования их в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: применять современные коммуникативные технологии с целью анализа и критической оценки деловой информации на государственных и (или) иностранном(ых) языке(ах).</p> <p>Владеть: навыками применения современных коммуникативных технологий с целью ведения профессиональной деятельности.</p>
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 - Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p>Знать: различные варианты решения проблем в различных сферах современной социальной реальности</p> <p>Уметь: анализировать задачу, выделяя основные этапы её решения, действия по различным проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития; толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.</p> <p>Владеть: навыками нахождения, критического анализа информации, необходимой для решения поставленной задачи по различным проблемам профессиональной деятельности.</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Раздел I. Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики.					
Тема 1. Понятие, принципы, цели СУЧР.	Понятие «цифровая экономика». Четыре промышленные революции: особенности, содержание и значение. Этимология происхождения и история развития понятия «стратегия». Стратегические аспекты развития экономики. Стратегическое управление в экономической деятельности: области, уровни, подуровни. Стратегия в сфере управления человеческими ресурсами: цель, задачи, объект, предмет СУЧР. Взаимосвязь миссии организации, ее стратегических целей с общим и кадровым менеджментом. Стратегия как метод организации системной деятельности людей по достижению стратегических целей. Организационная, штатная, социальная, ролевая, функциональная структура предприятия как объект стратегического управления. Законы стратегического управления человеческими ресурсами (целеполагания, необходимого разнообразия, соответствия). Принципы стратегического УЧР (принцип единоначалия; принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации; принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности для должностных лиц; принцип обоснованного и сознательного выбора целей и стратегий развития организации и ее работников; принцип соответствия целям и стратегиям развития функций и структуры управленческой системы). Формирование организационного портфеля стратегических альтернатив (изменений) в сфере управления людьми.	2	2		4
Тема 2. Основные подходы к формированию и реализации стратегии УЧР.	Уровни разработки стратегии УЧР: для организации в целом (как функциональная стратегия на корпоративном уровне); для отдельных сфер деятельности (как функциональная стратегия отдельной сферы бизнеса). Основные подходы к формированию стратегии УЧР: УЧР выполняет обслуживающую функцию; УЧР является		2		6

	<p>центральной самостоятельной функцией; определяется соответствие стратегии бизнеса наличным человеческим ресурсам. Алгоритм формирования стратегии УЧР: 1) определение целей управления людьми с учетом затрат, результатов, потребностей и интересов работников, условий труда, развития способностей; 2) формирование идеологии и принципов кадровой работы; 3) определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования человеческих ресурсов в организации; 4) этапность разработки стратегии УЧР (анализ среды, формирование миссии и целей; разработка стратегии, оценка и контроль выполнения стратегии, корректировка стратегии). Методы разработки и реализации стратегии УЧР (кадровой стратегии): методы обследования; методы анализа; методы построения новой системы УЧР; методы обновления системы УЧР; методы внедрения (реализации) новой кадровой стратегии и кадровой политики. Анализ внешней и внутренней среды организации при формировании стратегии УЧР. Цель анализа – выявление сильных и слабых сторон; возможностей и рисков; ключевых факторов успеха на целевом рынке организации; проектирование научно обоснованной стратегии бизнеса и кадровой стратегии. Факторы влияния на стратегию УЧР. Признаки сильной и слабой конкурентной позиции организации; их влияние на формирование стратегии УЧР. Процесс изучения внешнего окружения организации (STEP-анализ). Аспекты самодиагностики организации (анализа внутренней среды): маркетинговый, финансовый, производственный, организационный, кадровый. Методы самодиагностики (обследование, анализ, кадровый аудит, выявление ключевых компетенций работников). SWOT-анализ (матрица возможных сценариев стратегического развития организации с учетом внешних и внутренних факторов). Условия и задачи успешной реализации стратегии бизнеса и УЧР (правило пяти «У»). Процедуры поэтапной реализации стратегии УЧР: процедура внедрения кадровой стратегии; процедура стратегического контроля; процедура координации стратегии</p>				
--	--	--	--	--	--

	УЧР. Состав мероприятий и факторы влияния на процедуры реализации стратегии УЧР.				
Тема 3. Влияние типа стратегии бизнеса организации на формирование вида кадровой стратегии.	Стратегия сохранения организации (стратегия минимизации затрат и сокращения персонала). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия повышения качества. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия фокусирования. Особенности выбора данной стратегии. Инновационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Предпринимательская стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия динамического роста. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия прибыльности (стабилизации или умеренного роста). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия круговорота (или циклическая стратегия). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Ликвидационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Комбинированная (селективная) стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Кадровая стратегия, определяющая стратегию бизнеса.	2	2		10
Раздел II. Теоретические основы разработки кадровой политики.					
Тема 4. Принципы формирования и структура кадровой политики.	Кадровая политика как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов и форм по сохранению и развитию кадрового потенциала организации. Кадровая политика в широком и узком смысле. Принципы формирования кадровой политики: стратегическая направленность, комплексность, системность, последовательность, экономическая обоснованность (учет стоимости трудовых ресурсов), законность, гибкость, научная обоснованность. Место и роль кадровой политики в общеорганизационной политике производственно-хозяйственной деятельности. Структура кадровой политики (политика занятости и трудовых отношений; политика обучения и развития персонала; политика оплаты, мотивации и стимулирования труда).	2	2		4
Тема 5. Задачи и этапы формирования кадровой политики, методы	Задачи кадровой политики (альтернативный выбор возможных путей формирования состава и структуры кадров). Внешние и внутренние факторы влияния на формирование кадровой политики. Ожидаемые эффекты от формирования (изменения) кадровой		2		6

ее реализации.	<p>политики: экономический, социальный, соблюдение трудового законодательства и трудовых регламентов. Альтернативные подходы к реализации кадровой политики (приоритет производственных интересов; учет социальных издержек). Методы реализации кадровой политики в сфере занятости; в сфере обучения; в сфере оплаты труда; в сфере благосостояния; в сфере трудовых отношений. Этапы формирования кадровой политики: согласование системы управления человеческими ресурсами со стратегическими целями организации; разработка программы кадровых изменений; мониторинг кадровой ситуации в организации. Кадровые мероприятия и программы поэтапного формирования кадровой политики. Факторы влияния на содержание и специфику поэтапных кадровых мероприятий и программ (нормативные ограничения; учет ситуации на рынке труда; влияние профессиональных и общественных объединений; количественный и качественный состав работников; уровень текучести кадров; уровень заработной платы и производительности труда; эффективность использования человеческих ресурсов на рабочих местах).</p>				
Тема 6. Принципы и направления реализации кадровой политики.	<p>Принцип поиска компромисса; направление реализации кадровой политики (достижение индивидуальных и коллективных целей). Принцип соответствия, принцип профессиональной компетенции, принцип практических достижений, принцип индивидуальности; направление реализации кадровой политики (подбор и расстановка кадров). Принцип конкурсности, принцип ротации, принцип индивидуальной подготовки, принцип соответствия должности, принцип регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей; направление реализации кадровой политики (формирование и подготовка резерва на руководящие должности). Принцип отбора показателей для оценки индивидуальных качеств, принцип оценки квалификации работника, принцип оценки результатов деятельности; направления реализации кадровой политики (оценка и аттестация персонала). Принцип повышения квалификации, принцип самовыражения, принцип саморазвития; направление реализации кадровой политики (развитие персонала). Принцип соответствия</p>	2	2		6

	(эффективности) оплаты труда, принцип равномерного сочетания стимулов и санкций, принцип мотивации; направление реализации кадровой политики (мотивация и стимулирование персонала, оплата его труда).				
Тема 7. Виды кадровой политики.	Виды кадровой политики в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию (пассивная, активная, реактивная, превентивная). Виды кадровой политики по степени открытости организации к внешней среде (открытая, закрытая). Характерные особенности каждого вида кадровой политики. Подвиды активной кадровой политики (рациональная, авантюристическая); их особенности.	2	2		10
Тема 8. Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики.	Роль и направления деятельности службы по УЧР (HR-подразделения) в реализации кадровой стратегии и кадровой политики организации. Структура, штатный персонал и функциональная специализация работников службы по УЧР. Виды обеспечения службы по УЧР для реализации кадровой политики (научно-методическое, финансовое, материально-техническое, кадровое, правовое, информационное, организационное). Документация, необходимая для реализации кадровой политики (правила внутреннего распорядка; положение о структурном подразделении; должностные инструкции, положение о персонале; организационно-распорядительные документы по личному составу в соответствии с требованиями госстандарта; документы, характеризующие разделение труда и трудовые отношения в организации (штатное расписание, оргструктура, коллективный договор, трудовой договор работника).		2		8
Тема 9. Эффективность УЧР в организации.	Эффективность как оценочная категория ценности результата и ценности затрат. Методические подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами в организации: экономическая эффективность труда; социальная эффективность труда; оценка трудовой деятельности по конечным результатам; управление производительностью труда; управление качеством трудовой жизни; балльная оценка эффективности труда; оценка коллективного и индивидуального вклада в конечные результаты труда; ключевой показатель эффективности (KPI). Факторы, влияющие на выбор критерия оценки эффективности управления человеческими	2	2		8

	ресурсами. Показатели оценки эффективности управления человеческими ресурсами в разных методических подходах.				
Раздел III. Стратегическое управление компаниями в условиях цифровой экономики.					
Тема 10. Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал.	<p>Кадровое планирование как процесс разработки комплекса мероприятий по реализации кадровой политики. Уровни кадрового планирования (стратегический, тактический, оперативный). Различные подходы к кадровому планированию (ориентация управления на высокие показатели труда; ориентация управления на партнерские отношения; ориентация управления на расширение приверженности управляющей системы и коллектива на стратегические цели). Задачи стратегического кадрового планирования. Виды управленческой деятельности в процессе стратегического кадрового планирования (распределение человеческих ресурсов; адаптация коллектива к внешней среде; внутренняя трудовая и кадровая координация; организационное стратегическое предвидение (осознание необходимости формирования управленческих планов по развитию персонала и стратегического мышления менеджеров). Комплексный план (программа) развития персонала под стратегию бизнеса. Структура расходов на персонал (основные расходы; дополнительные расходы (на основе тарифов и законодательства; социальные расходы). Источники покрытия затрат на персонал (расходы работодателя из прибыли; расходы, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг). Процесс планирования (бюджетирования) расходов на персонал. Цели бюджетирования (инструмент планирования и прогнозирования кадровой работы; координации деятельности подразделений организации; контроля и оценки эффективности работы руководителей и подразделений организации) Этапы планирования (бюджетирования) расходов на персонал (составление бюджета; исполнение бюджета (учет и контроль расходования средств); анализ исполнения бюджета). Алгоритм проектирования бюджета расходов на персонал (учет целей и миссии организации на конкретный период; определение потребности в необходимых кадровых ресурсах в соответствии с бизнес-планом; разработка HR-подразделением плана работы с персоналом, в том числе мероприятий для</p>	2	2		16

	<p>обеспечения организации необходимыми кадрами; расчет затрат на содержание персонала с учетом основных и дополнительных расходов; согласование и утверждение бюджета расходов на персонал; корректировка бюджета). Управление расходами на персонал как инструмент кадровой политики (планирование контрольных (ключевых) показателей бюджета расходов на персонал; координация, согласование бюджетов и планов подразделений и сфер деятельности организации; делегирование полномочий руководителям структурных подразделений по использованию ресурсов на оплату труда персонала; авторизация расходов (принятие решений по использованию ресурсов) руководителями подразделений в рамках утвержденного бюджета; оценка эффективности деятельности по использованию средств на содержание персонала (бюджетных контрольных показателей) руководителями всех уровней; мотивация персонала в целях повышения его заинтересованности в выполнении бюджетного плана; соблюдение требований законодательства в регулировании оплаты труда). Затруднения по внедрению системы бюджетирования расходов на персонал (сложность и затратность; не достаточная мотивация к использованию бюджетирования как средства контроля и оценки деятельности работников; не достаточная экономическая подготовка работников HR-подразделения, их сопротивление по внедрению системы бюджетирования). Ограничения по внедрению бюджетирования расходов на персонал.</p>				
Тема 11. HR-Digital: цифровые технологии в УЧР.	<p>Трансформация модели и формирование Digital – стратегии в современных экономических условиях. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью. Бенчмаркинг компаний. Особенности цифровизации процессов в США, Китае и России. Вклад цифровой экономики в ВВП России и его составляющие в сравнении с другими странами. Социальный и экономический эффекты от цифровизации в России.</p>	4	2		12
Тема 12. Стратегическое развитие и особенности	<p>Стратегическое управление развитием персонала как процесс и результат формирования конкурентоспособности организации. Организационная культура как</p>		2		12

подготовки персонала стратегического уровня.	инструмент управления кадрами. Планирование организационных изменений. Роль современного руководителя в организации (координатор, информатор, инноватор, лицо, принимающее решение). Профессионализм управленца и формы проявления профессионализма. Особенности подготовки стратегического управленца (стратегическое мышление, принятие на себя ответственности в условиях риска, аутопсихологическая компетентность). Проблемы подготовки стратегически мыслящих управляющих.				
Контроль:					0
Всего по дисциплине:		18	24	0	102

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Рекомендуемая литература

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Электронные ресурсы
Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор Санкт-Петербург : Питер, 2018 1040 с.	https://ibooks.ru/bookshelf/24894/reading
Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 167 с.	https://znanium.com/catalog/document?id=347716
Бухалков, Михаил Ильич Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет 1 Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 191 с.	https://znanium.com/catalog/document?id=335852
Мехта, Н. В одно касание. Бизнес-стратегии Google, Apple, Facebook, Amazon и других корпораций : практическое руководство / Н. Мехта, П. Детрой, А. Агаше. - Санкт-Петербург : Питер, 2020. - 304 с.	https://znanium.com/catalog/document?id=379230
Стратегическое управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики : учебное пособие / Е.П.Акимова ; М-во науки и	https://opac.unecon.ru/elibrar ... D0%BA%D0%B8%D0%BC%D0%B8_23.pdf

5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства

- 7-Zip
- ОС Альт образование 10
- LibreOffice

5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary www.oecd-ilibrary.org
6.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
7.	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
8.	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
9.	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
10.	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
11.	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
12.	Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unecon.ru

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование учебных аудиторий, перечень	Адрес (местоположение) учебных аудиторий
Ауд. 307 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 48 посадочных мест; доска меловая - 1 шт.; тумба - 1 шт.; Компьютер Athlon 64 x2 4400 2.3/4Gb./150Gb - 1 шт., Проектор NEC NP610 - 1 шт., Звуковой к-т (микшер-усилитель Apart Concept+ микрофон BEHRINGER) - 1 шт., Громкоговоритель 2-полосной Hi-Fi PRO MASKGT-W - 2 шт., Экран проекционный Projecta Compact Electrol 153x200 см MATTE White S Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н
Ауд. 317 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 64 посадочных мест; тумба; доска маркерная – 2 шт.; Компьютер Intel i5 X4 4460 3.2Gh/8Gb/1Tb -1 шт., Мультимедийный проектор Optoma EX-632 - 1 шт., Экран с электроприводом Draper Baronet 153x200 см - 1 шт., Акустическая система Hi-Fi PRO MASK6T-W - 2 шт., Микшер усилитель Jedia TA-1120 в комплекте - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н
Ауд. 304 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 30 посадочных мест; доска меловая 1 шт.; тумба; Компьютер Intel Core 2 Duo E7300 2.6/2Gb/120Gb/Philips, Акустическая система JBL CONTROL 25 WH (пара колонок) - 1 шт., Микшер-усилитель TA-1120 - 1	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н

шт., Проектор Acer P1201 1*1.55* - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	
Ауд. 401 пом 2 Лаборатория "Лабораторный комплекс". Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 25 посадочных мест; Компьютер Intel Core I5-7400/DDR4 8GB/1Tb/Dell 23 E2318H - 20 шт., Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA - 5 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

- учебно-методической документацией;
- локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

- фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;

- базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
- профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
- индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
- метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.2 Темы письменных работ

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.3 Контрольные точки

Номер контрольной точки	Тип контрольной точки	Способ проведения	Номера тем
1	Контрольное тестирование	с помощью технических средств и информационных систем	1-6
2	Кейс-задание	письменно	7-12
3	Текущий контроль	с помощью технических средств и информационных систем	1-12

1.4 Другие объекты оценивания

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
Подготовка к лекционным и практическим занятиям	1-12
Подготовка сообщений, докладов	1-12
Разработка индивидуальных/ групповых проектов	1-12

1.6 Шкала оценивания результата

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или

дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
≤ 54	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
≥ 85	отлично

Шкала оценивания результата

2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.