

**Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования «Академия бизнеса и инновационных
технологий»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Никишина О.Ю.

«02» октября 2017 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

**Профессиональные информационные системы и базы данных в
управлении персонала**

Дополнительная профессиональная программа
по переподготовке

Кадровый менеджмент

Квалификация выпускника

Руководитель кадровой службы

Форма обучения

очно-заочная

Москва, 2017

Составитель (и): Никишин Сергей Анатольевич

Рецензент (ы): Крутова Оксана Михайловна

Рассмотрена и одобрена на заседании Педагогического совета
Протокол №1/ПС от 02.10.2017 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью программы «Профессиональные информационные системы и базы данных в управлении персонала» является формирование у слушателей знаний и умений, необходимых для использования профессиональных информационных систем в управлении персоналом; изучение инновационных технологий в области управления персоналом, обучение теоретическим основам компьютеризации расчетов по труду, освоение практических навыков эксплуатации технических средств и программного обеспечения в подразделениях по экономике труда в условиях динамично развивающихся информационных систем управления персоналом. Фундаментом таких технологий являются электронные базы данных.

Задачи освоения дисциплины состоят в следующем:

- ознакомление с основами использования профессиональных информационных систем в управлении персоналом;
- ознакомление с отечественным и зарубежным опытом использования информационных систем в управлении персоналом;
- определение роли информационных процессов в управлении персоналом;
- уяснение методических основ применения информационных систем и технологий в управлении персоналом;
- проведение классификации видов информационных технологий и систем накопления, хранения и использования информации для подготовки и принятия решений;
- рассмотрение информационно-технологических процедур процесса управления персоналом
- освоение практической части курса в форме компьютерных практикумов, назначением которых является получение практических навыков работы с инструментальными средствами управления персоналом и развития компетенций по разработке и управлению проектными работами в области управление персоналом;
- получить знания технологии создания и сопровождения СУБД (систем управления базами данных) на основе использования современных инструментальных средств.

2. Место дисциплины в структуре ДПП

Изучение дисциплины «Профессиональные информационные системы и базы данных в управлении персонала» имеет логические и содержательно-методические связи с дисциплинами: Ключевые функции кадрового менеджмента, Кадровое делопроизводство, Управление персоналом в современной организации, Организация кадрового учета и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Профессиональные компетенции:

| Код | Содержание дисциплин |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-17 | знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) |
| ПК-21 | знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

знать:

- основные принципы построения современных профессиональных информационных системы в управлении персоналом;
- основные принципы построения современных компьютерных баз данных, виды систем управления базами данных, методы обеспечения целостности и непротиворечивости информации в базах данных;
- особенности организации и методы реализации информационного поиска в документальных базах данных;
- сущность, цели и задачи информатизации экономики труда на предприятиях и в организациях;
- изучение процедур и программных средств обработки информации по управлению персоналом;
- знакомство с инструментальными средствами компьютерных технологий информационного обслуживания управления персоналом;

уметь:

- выполнять типовые операции с современными профессиональными информационными системами в управлении персоналом;
- выполнять типовые операции с базами данных по вводу и обработке данных, формированию запросов и подготовке отчетов;
- выполнять разработку баз данных с помощью СУБД;
- формировать запросы к документальной базе данных.

владеть навыками:

- работы с современными профессиональными информационными системами в управлении персоналом;
- работы с современными СУБД;
- подготовки информационного материала для отображения предметной области;
- использование поисковых систем глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом;

- применение компьютерных технологий для подготовки текстовых документов, выполнение операций над кадровыми документами;
- применение специализированного программного обеспечения для проведения операций по учету труда и заработной плате.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Профессиональные информационные системы и базы данных в управлении персоналом» составляет 18 часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Очно-заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Всего часов |
|-------------------------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 18 |
| Аудиторные занятия: | 10 |
| Лекции (Л) | 4 |
| Практические занятия (ПЗ) | 6 |
| Самостоятельная работа | 8 |
| Вид итогового контроля | зачет |

4.2. Разделы дисциплины и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины | Аудиторные занятия | | Сам. работа |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------|-------------|
| | | Лекции | ПЗ (С) | |
| 1 | Информационные системы и технологии, применяемые в управлении персоналом. | 1 | 1 | 2 |
| 2 | Информационные кадровые системы. | 1 | 2 | 2 |
| 3 | Информационно-справочные поисковые системы в управлении персоналом. | 1 | 2 | 2 |
| 4 | Программное обеспечение управления проектами | 1 | 1 | 2 |
| | Итого | 4 | 6 | 8 |

4.3. Тематическое содержание дисциплины

Модуль 1

Тема 1.1. Информационные системы и технологии, применяемые в управлении персоналом.

Экономические информационные системы (ЭИС). Задачи и функции информационных систем. Цели, методы и средства автоматизированных информационных систем. Основные технологии, архитектура, технологические

средства и программное обеспечение. Программа автоматизации задач управления персоналом, ведения кадрового учета и расчетов «1С:Зарплата и управление персоналом». Модуль «Управление персоналом» системы «Галактика». Классификация информационных технологий управления персоналом. Информационные технологии управления персоналом – как инструмент формирования управленческих решений.

Тема 1.2. Информационные кадровые системы.

Информационные кадровые системы, их структура и функции. Состав и структура кадровых документов. Способы сбора и обработки кадровой информации. Архитектура, технические средства и программные средства автоматизированных кадровых систем.

Принцип информационного рекрутинга. Автоматизированная система подбора персонала «Рекрутер». Модульная структура. Формирование базы данных. Конкурсный отбор. Моделирование этапов отбора. Оценка качеств.

Кадровая система «БОСС-кадровик». Автоматизация кадровых служб предприятия. Ведение и моделирование организационной структуры предприятия. Планирование и оперативный учет кадровых ресурсов. Предоставление статистической отчетности.

Автоматизированная кадровая система «Фараон». Ввод вакантных должностей. Учет личных дел. Ведение кадровых операций. Автоматизация кадрового делопроизводства. Планирование и контроль кадровых операций.

Тема 1.3. Информационно-справочные поисковые системы в управлении персоналом.

Виды информационных технологий: информационно-справочные (пассивные), информационно-советующие (активные).

Использование поисковых систем для получения социально-трудовой информации. Поисковые системы, основные принципы использования. Особенности поиска и выдачи информации. Системы «Консультант Плюс», «Гарант».

Тема 1.4. Методология управления персоналом компании с помощью информационных технологий и систем.

Методы построения моделей управления персоналом компании. Реализация моделей управления персоналом компании в информационной системе управления персоналом. Жизненный цикл информационной системы управления персоналом.

Тема 1.5. Персональный компьютер в управлении персоналом.

Данные о персонале в информационной среде управления персоналом. Разработка системы показателей в информационной системе управления персоналом. Подготовка информационных аналитических материалов и презентаций по показателям деятельности системы управления персоналом.

Модуль 2

Тема 2.1 Модели и типы данных. Реляционная модель данных.

Иерархическая, сетевая, реляционная, постреляционная, многомерная и объектно-ориентированная модели данных. Основные типы данных. Основные элементы реляционной модели. Ключи: первичный и внешний, понятие домен. Индексирование. Основные виды связей таблиц. Целостность связей и ее контроль. Работа с записями. Характеристика языка запросов по образцу QBE. Основы структурированного языка запросов SQL: назначение, синтаксические конструкции, основные операторы.

Тема 2.2. Информационные технологии документационного обеспечения управления персоналом.

Понятие и структура документационного обеспечения управления персоналом. Унифицированная система документации по управлению персоналом. Применение стандартов в оформлении документов управления персоналом. Информатизация документационного управления персоналом.

Тема 2.3. Интернет – технологии в управлении персоналом.

Организация доступа к сетевым информационным ресурсам. Специализированные программы для работы с электронной почтой. Организация телеконференций и видеоконференцсвязи. Планирование задач в специализированных информационных системах. Обеспечение безопасности в Интернет.

Тема 2.4 Системы управления базой данных (СУБД). Microsoft Access как настольная СУБД реляционного типа.

Базы данных. Основные понятия и определения. Классификация СУБД. Архитектура СУБД. Microsoft Access как настольная СУБД реляционного типа. Объекты, входящие в БД. Проектирование БД. Создание новой БД. Рабочая среда Microsoft Access.

Работа с таблицами: способы создания; ввод, удаление и модификация данных; определение ключевых полей; связывание таблиц на схеме данных; обеспечение целостности данных; сортировка данных; поиск и замена данных; фильтрация данных.

Запросы: Использование запросов для извлечения необходимых данных. Формирование критерия для запроса. Логические выражения. Вычисляемые поля в запросах. Запросы с оперативно изменяемыми данными (запросы с параметрами). Создание и модификация запросов. Конструктор запросов, Мастер запросов. Использование, обработка и хранение результатов выборки.

Создание форм: Создание и использование форм для ввода, редактирования и просмотра данных. Конструктор форм, Мастер форм. Редактирование форм. Заполнение БД информацией. Средства повышения достоверности данных, использование масок.

Отчеты: автоотчет; мастер создания отчетов. Преобразование отчета в формат документа Word.

Тема 2.5 Особенности использования баз данных в локальной сети.

Архитектура сетевых СУБД: файл-серверная, клиент-серверная. Их достоинства и недостатки. Основы структурированного языка запросов SQL: назначение, синтаксические конструкции, основные операторы.

Модуль 3.

Программное обеспечение управления проектами.

Тема 3.1. Сравнительный анализ программного обеспечения для управления персоналом.

Критерии анализа программного обеспечения. Краткая характеристика профессиональных систем управления персоналом. Сравнительная оценка основных программных комплексов.

Тема 3.2. Состав информационной системы управления персоналом.

Функциональные подсистемы информационных систем управления персоналом. Обеспечивающие подсистемы информационных систем управления персоналом. Архитектура информационной системы управления персоналом.

Тема 3.3. Особенности внедрения информационных систем управления персоналом.

Основные этапы внедрения информационных систем управления персоналом. Типичные проблемы при внедрении информационных систем управления персоналом. Ошибки планирования при внедрении информационных систем управления персоналом. Общие рекомендации по внедрению программного обеспечения управления персоналом.

Тема 3.4. Технология работы в информационной системе управления персоналом.

Постановка задачи. Порядок работы при моделировании проекта. Применение основных методик для моделирования проекта. Получение результатов и отчетов.

Тема 3.5. Организация автоматизированной обработки данных по анализу и учету трудовых показателей.

Характеристика задач по анализу трудовых показателей. Алгоритмы расчетов. Особенности информационного обеспечения компьютерного анализа трудовых показателей. Информационная модель анализа трудовых показателей. Формирование исходных файлов аналитической информации. Программное обеспечение комплекса задач. Технология автоматизированной обработки данных по анализу трудовых показателей.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционные: деятельность-развивающая, личностно-ориентированная, практикоориентированная, идеи опоры и опережения, компетентностный подход реализуются в форме лекции, семинарские занятия, практические занятия;
- инновационные: интерактивные лекции, метод проектов, рассмотрение проблемных ситуаций;
- интерактивные: вебинары, интернет-конференции, компьютерные симуляции;
- самостоятельная работа, в том числе, с использованием системы дистанционного обучения;
- дистанционные образовательные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий разнообразного характера (выполнение тренировочных тестов и т.п.)
- выполнение индивидуальных заданий,
- подготовка к учебному вебинару,
- изучение основной и дополнительной литературы,
- поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях,
- подготовка и написание рефератов, эссе, докладов и т.п.,
- подготовка презентации с использованием новейших компьютерных технологий;
- методические рекомендации, библиотечные ресурсы, электронные библиотечные ресурсы.

6.1. Планы практических и семинарских занятий

Информационные системы, применяемые в управлении персоналом.

Программа автоматизации задач управления персоналом, ведения кадрового учета и расчетов «1С:Зарплата и управление персоналом», модуль «Управление персоналом» системы «Галактика»:

- Настройки. Моделирование структуры компании.
- Ввод вакантных должностей.
- Учет личных дел.
- Ведение кадровых операций.
- Автоматизация кадрового делопроизводства.
- Планирование и контроль кадровых операций.

Информационные кадровые системы.

Автоматизированная система подбора персонала «Рекрутер»:

- Формирование базы данных.
- Конкурсный отбор.
- Моделирование этапов отбора.
- Оценка качеств.

Кадровая системы «БОСС-кадровик»:

- Автоматизация кадровых служб предприятия.

• Ведение и моделирование организационной структуры предприятия.

- Планирование и оперативный учет кадровых ресурсов.
- Предоставление статистической отчетности.

Автоматизированная кадровая система «Фараон»:

- Ввод вакантных должностей.
- Учет личных дел.
- Ведение кадровых операций.
- Автоматизация кадрового делопроизводства.
- Планирование и контроль кадровых операций.

Информационно-справочные поисковые системы в управлении персоналом.

- Организация работы в справочно-правовых системах «Консультант Плюс», «Гарант».

- Поиск социально-трудовой информации, необходимой для управления персоналом.

Модели и типы данных. Реляционная модель данных.

- Организация базы данных в терминах таблиц (отношений), записей, полей, их свойств, типов данных;

- Понятие первичного ключа;
- Понятие индекса;
- Назначение связанных таблиц;
- Правила установки связей между таблицами;
- Ввод информации в существующую БД;
- Переключение режимов работы в таблицах, формах отчётах;
- Создание и сохранение таблицы и спецификация полей с типами

данных добавление и удаление записей в таблицу;

- Добавление полей в существующую таблицу;
- Добавление и модификация данных;
- Удаление данных внутри записи;
- Использование команды перемещение к следующей/предыдущей, первой/последней и указанной записям;
- Удаление таблицы;

Системы управления базой данных (СУБД). Microsoft Access как настольная СУБД реляционного типа.

- Создание и сохранение простого запроса к одной или двум таблицам с использованием условий (критериев) отбора;
- Редактирование запроса путем удаления и добавления критериев отбора;
- Редактирование запроса путем удаления, перемещения, скрытия и отображения полей;
- Сортировка данных в таблице, форме, запросе по возрастанию, убыванию, для чисел и по алфавиту;
- Создание и сохранение отчёта на основе таблицы или запроса.
- Изменение расположения полей и заголовков внутри отчёта;
- Группировка данных в полях отчёта и сортировка их по возрастанию и убыванию;
- Составление отчёта с использованием статистических функций sum, min, max, avg, count;
- Добавление и изменение текста в колонтитулах;
- Печать всех записей, выбранных записей, страниц с использованием макета страницы;

Особенности использования баз данных в локальной сети.

Архитектура сетевых СУБД:

- файл-серверная,
- клиент-серверная.

Структурированный язык запросов SQL:

- синтаксические конструкции
- основные операторы.

1. Постановка задачи (Описание учебной ситуации).

Определение проекта. Общие сведения о программе «1С: Зарплата и управление персоналом». Знакомство с конфигурацией программы «1С: Зарплата и управление персоналом».

2. Начальное заполнение информационной базы.

Основные сведения об организации. Справочники. Настройка параметров учета. Графики работы.

3. Кадровый учет в организации.

Штатное расписание в организации. Основные сведения о сотрудниках организации, заполнение соответствующих справочников. Заполнение документов по кадровому учету.

4. Расчет заработной платы в организации.

Порядок расчета зарплаты в организации. Настройка видов расчетов. Начисления и удержания. Авансовые платежи. Расчет зарплаты. Перерасчеты.

5. Налоги. Налог на доходы физических лиц. С

1. Технологические процессы обработки данных по труду в организациях.
2. Особенности организации информационного обеспечения по труду в условиях локальной и сетевой обработки информации.
3. Определение информационных моделей и их иерархия.
4. Характеристика функций специалистов в автоматизированной системе управления трудом.
5. Цель, методы и средства функционирования автоматизированной информационной системы по труду.
6. Организация распределенной обработки данных.
7. Характеристика схемы концептуальной модели базовой информационной технологии управления трудом.
8. Характеристика процессов получения, подготовки и ввода данных по труду в компьютер.
9. Сущность процедуры обработки данных по труду.
10. Функции процедуры обмена данными по труду.
11. Цель использования процедуры накопления данных по труду.
12. Характеристика логического уровня информационной технологии обработки данных по труду.
13. Схема состава моделей базовой информационной технологии по труду. Назначение и связи каждой модели по управлению трудом.
14. Отображение информационной технологии на физическом уровне.
15. Организационно-экономические проблемы автоматизации процедуры сбора информации по труду.
16. Особенности компьютерного решения задач по труду в различных режимах обработки данных: пакетном, разделения времени, реального времени.
17. Показатели эффективности использования вычислительных систем.
18. Организация и планирование обработки вычислительных задач в вычислительных системах.
19. Аппаратно-программные средства процесса обработки данных по труду.
20. Схема организационной структуры управления трудом на предприятии.
21. Функции управления трудом их взаимосвязь.
22. Схема состава и взаимосвязей моделей и задач управления трудом.
23. Задачи нормирования труда и математические алгоритмы для их решения.
24. Проблемы автоматизации расчетов по нормированию труда.
25. Характеристика первичной информации, необходимой для выполнения компьютерных расчетов по нормированию труда.
26. Кодирование реквизитов при автоматизированном решении задач по нормированию труда.
27. Охарактеризовать схему информационного обеспечения задач по нормированию труда.
28. Разработать схему технологического процесса автоматизированного решения задач по нормированию труда.
29. Требования к программному обеспечению для решения задач по нормированию труда.
30. Состав функциональных задач и моделей фазы планирования труда.
31. Математические алгоритмы решения задач по планированию трудовых показателей.

32. Первичная информация, используемая при планировании трудовых показателей.
33. Характеристика структур входных файлов, используемых для компьютерного выполнения расчетов по планированию трудовых показателей.
34. Схема информационного обеспечения задач по планированию трудовых показателей.
35. Характеристика графа последовательности решения задач по планированию трудовых показателей.
36. Разработать схему технологического процесса автоматизированного решения задач по планированию трудовых показателей.
37. Характеристика форм выходных ведомостей по планированию трудовых показателей.
38. Требования к программному обеспечению для решения задач по планированию трудовых показателей.
39. Характеристика возможности планирования трудовых показателей в программном комплексе «Галактика».
40. Состав функциональных задач и моделей фазы учета труда и заработной платы.
41. Математические алгоритмы решения задач по учету труда и заработной платы трудовых показателей.
42. Характеристика первичной информации, используемой при учете труда и заработной платы трудовых показателей.
43. Характеристика структур входных файлов, используемых для компьютерного выполнения расчетов по учету труда и заработной платы.
44. Схема информационного обеспечения задач по учету труда и заработной платы.
45. Характеристика графа последовательности решения задач по учету труда и заработной платы.
46. Разработать схему технологического процесса автоматизированного решения задач по учету труда и заработной платы.
47. Характеристика форм выходных ведомостей при решении задач по учету труда и заработной платы на ПЭВМ.
48. Требования к программному обеспечению для решения задач по учету труда и заработной платы.
49. Охарактеризуйте возможности учета труда и заработной платы в программном комплексе «1С:Зарплата и Управление персоналом».
50. Характеристика задач по анализу трудовых показателей.
51. Алгоритмы расчетов по анализу показателей труда и заработной платы.
52. Особенности организации информационного обеспечения при компьютерном решении задач по анализу труда и заработной платы.
53. Характеристика информационной модели анализа трудовых показателей.
54. Характеристика структур исходных файлов при компьютерном решении задач по анализу труда и заработной платы.
55. Описание файлов баз данных при решении аналитических задач по труду и заработной плате.
56. Характеристика требований к программному обеспечению для решения задач по анализу труда и заработной платы.

57. Характеристика схемы технологического процесса автоматизированного решения задач по анализу труда и заработной платы.
58. Характеристика возможностей анализа показателей по труду и заработной плате в программном комплексе «1С:Зарплата и Управление персоналом».
59. Корреляционно-регрессионный анализ показателей по труду и заработной плате в табличном процессоре Excel и его использование в планировании трудовых показателей.

6.3. Примерная тематика рефератов.

1. Администрирование конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом»;
2. Конфигурирование «1С Зарплата и Управление персоналом»;
3. Функциональные возможности отладчика конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом»;
4. Функции и значение «горячих» клавиш конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом»;
5. Порядок использования и настройка помощников в конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом»;
6. Автоматизированный учет начислений;
7. Автоматизированный учет расчета заработной платы и прочих выплат;
8. Автоматизированный учет удержаний и выплаты заработной платы;
9. Варианты настройки программы при различных системах налогообложения;
10. Автоматизированный учет отклонений в конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом»;
11. Получение отчетов по кадрам;
12. Архивирование и восстановление информационной базы в конфигурации «1С – Зарплата и Управление персоналом»;
13. Импортирование и экспортирование данных в конфигурации «1С – Зарплата и Управление персоналом»;
14. Справочная система конфигурации «1С Зарплата и Управление персоналом».

6.4. Примеры тестовых заданий

6.4.1. Слушатели самостоятельно разрабатывают тесты по теме лекций.

1. Теоретические основы управления персоналом
2. Методология управления персоналом компании с помощью информационных технологий и систем
3. Персональный компьютер в управлении персоналом
4. Информационные технологии документационного обеспечения управления персоналом
5. Управление коммуникациями в системе управления проектом
6. Интернет – технологии в управлении персоналом
7. Управление IT – услугами в управлении персоналом
8. Сравнительный анализ программного обеспечения для управления персоналом
9. Состав информационной системы управления персоналом

10. Особенности внедрения информационных систем управления персоналом
11. Технология работы в информационной системе управления персоналом

6.4.2. Реляционная база данных может быть представлена в форме ...

- a) гипертекста
- b) алгоритма
- c) иерархического каталога
- d) таблицы

6.4.3. Полная, непротиворечивая и адекватно отражающая предметную область информация определяет такое свойство базы данных, как ...

- a) безопасность
- b) доступность
- c) детерминированность
- d) целостность

6.5. Примерные темы эссе.

1. Компьютерные технологии в управлении персоналом. Польза или вред?
2. Есть ли альтернатива управлению персоналом на базе информационных систем в современных условиях?
3. Подводные камни внедрения систем управления персоналом.
4. Глобализация в управлении персоналом.
5. Трудности перехода на безбумажную схему оформления документов по управлению персоналом.
6. Экономические информационные системы и информационные технологии. Задачи и функции информационных систем.
7. Управление социально-трудовой сферой. Структура системы управления: объект управления и управляющая часть.
8. Принципы создания и функционирования систем управления.
9. Основные процессы преобразования информации в автоматизированной системе.
10. Экономическая информационная система: понятие, компоненты, классификация.
11. Назначение подсистемы «Управление персоналом» и ее значимость в системе управления предприятием.
12. Информационное обеспечение ЭИС. Классификация информационного обеспечения.
13. Понятие баз данных, СУБД, банков данных, баз знаний, хранилищ информации.
14. Средства ввода и хранения экономической информации. Способы передачи данных в другие системы.
15. Классификация баз данных. Способы ввода данных.
16. Информационные процессы обработки социально-трудовых показателей.
17. Информационная безопасность. Технология защиты информации. Основные методы и средства.
18. Понятие целостности базы данных и причины ее нарушения. Защита от несанкционированного доступа.
19. Роль международных стандартов при разработке и внедрении ИТ.

20. Системы кодирования экономической информации. Единая система классификации и кодирования.
21. Информационные модели управления персоналом. Общие характеристики информационных технологий и кадровых систем.
22. Информационные кадровые системы и их роль в управлении предприятием.
23. Автоматизированное рабочее место (АРМ) экономиста по труду и менеджера по управлению персоналом.
24. Методология проектирования ЭИС. Этапы проектирования.
25. Постановка экономической задачи. Методика и основные этапы проектирования задачи.
26. Автоматизация проектирования ЭИС. CASE-технология, назначение и основные функции.
27. CASE-технология. Контекстная диаграмма, назначение и основные элементы.
28. CASE-технология. Диаграмма потоков данных, область применения.
29. CASE-технология. Назначение ERWin-диаграммы. Уровни представления диаграммы.
30. CASE-технология. Этапы построения ERWin-диаграммы. Понятия сущности, атрибутов, зависимостей.
31. CASE-технология. Генерация ERWin-диаграммы. Просмотр результата.
32. Аналитические и транзакционные базы данных
33. Технология хранилищ данных
34. Объектно-ориентированные базы данных
35. Языки баз данных и их развитие
36. Базы знаний. Виды знаний. Сущность подходов к представлению знаний
37. Когнитивное моделирование

6.6. Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Задачи и функции профессиональных информационных систем в управлении персоналом.
2. Модуль «Управление персоналом» корпоративной информационной системы «Галактика». Назначение и технологии работы.
3. Программа автоматизации задач управления персоналом, ведения кадрового учета и расчетов «1С:Зарплата и управление персоналом». Назначение и технологии работы.
4. «Рекрутер». Особенности работы. Функциональные возможности системы.
5. «Рекрутер». Модульная структура системы. Работа с заказчиками, подрядчиками, экспертами.
6. Принцип информационного рекрутинга. Основные этапы работы с автоматизированной системой подбора кадров «Рекрутер».
7. «Рекрутер». Формирование банка вакансий.
8. «Рекрутер». Формирование списков кандидатов на должности. Поиск информации о кандидатах.
9. «Рекрутер». Автоматизация процессов отбора кандидатов. Моделирование этапов отбора.
10. «Рекрутер». Система оценки кандидатов. Конструирование системы.

11. Автоматизированная система управления персоналом «Фараон». Основные принципы работы с системой.
12. Фараон. Настройки. Моделирование структуры компании.
13. «Фараон». Ввод вакантных должностей.
14. «Фараон». Учет личных дел.
15. «Фараон». Ведение кадровых операций.
16. «Фараон». Автоматизация кадрового делопроизводства.
17. «Фараон». Планирование и контроль кадровых операций.
18. БОСС-кадровик. Область применения и основные модули.
19. БОСС-кадровик. Оперативный учет движения кадров.
20. БОСС-кадровик. Ведение административного документооборота по персоналу и учету труда.
21. БОСС-кадровик. Планирование фондов рабочего времени и учет их использования.
22. БОСС-кадровик. Предоставление статистической отчетности по труду и налоговой отчетности в государственные органы Формирование отчетности для Пенсионного фонда РФ и Федеральной налоговой службы РФ.
23. Информационно-справочные поисковые системы в управлении персоналом.
24. Системы «Консультант Плюс», «Гарант».
25. Информационная база и способы ее организации.
26. Дайте определение базы данных.
27. Что такое СУБД? Перечислите основные возможности СУБД.
28. Архитектура СУБД.
29. Что такое модель данных? Назовите существующие модели данных. С какой моделью данных работает большинство современных СУБД?
30. Назовите пять нормальных форм таблиц. Правила целостности: основные и бизнес-правила. Механизм транзакций.
31. Основные элементы реляционной модели.
32. Ключи: первичный и внешний, понятие доменов. Индексирование. Основные виды связей таблиц. Целостность связей и ее контроль.
33. Характеристика языка запросов по образцу QBE.
34. Основы структурированного языка запросов SQL: назначение, синтаксические конструкции, основные операторы.
35. Назовите основные способы создания таблиц в MS Access.
36. Основные типы данных, используемые для полей таблиц в СУБД MS Access
37. Что такое ключевое поле? Как оно определяется?
38. Запрос к базе данных. Перечислите основные типы запросов в СУБД MS Access. В чем отличие между ними?
39. Опишите механизм создания запросов в режиме конструктора.
40. Что такое условие отбора? Какие специальные операторы могут быть использованы при формировании условий отбора?
41. Групповые операции. Как они могут быть использованы при создании запросов в базе данных?
42. Форма в базе данных MS Access. Назовите основные способы создания форм в MS Access.
43. Опишите основные варианты создания отчета в СУБД MS Access.

44. Автоматизация работы с базами данных. Макрокоманды. Создание и использование макрокоманд в среде MS Access.
45. Особенности использования баз данных в локальной сети.
46. Архитектура сетевых СУБД.
47. Основы структурированного языка запросов SQL: назначение, синтаксические конструкции, основные операторы.
48. Обмен данными между MS Access и программами MS Office (Word и Excel). Использование MS Query для доступа к базам данных MS Access из других программ.
49. Программные продукты, автоматизирующие бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда
50. Общие схемы работы различных компьютерных программ автоматизирующих учет труда и его оплаты
51. Основные компоненты компьютерных программ автоматизирующих расчеты с персоналом по оплате труда
52. Общие сведения о конфигурации программы «1С: Зарплата и Кадры»
53. Структура конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
54. Основные приемы работы с объектами конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
55. Настройка конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
56. Состав и порядок работы со справочниками конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
57. Ввод начальных остатков в конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
58. Работа с журналами в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
59. Работа с документами в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
60. Подготовка и обработка документов в конфигурации «1С: Зарплата и кадры»
61. Порядок оформления трудовых отношений с работником и их автоматизация в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
62. Учет использования рабочего времени конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
63. Учет начислений из заработной платы в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
64. Учет удержаний из заработной платы в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
65. Порядок выплаты заработной платы в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
66. Учет прочих выплат и расходов в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»;
67. Общая схема расчета заработной платы в конфигурации «1С: Зарплата и Кадры»
68. Расчет налогов на доходы работников в программе «1С: Зарплата и Кадры»
69. Администрирование системы «1С: Зарплата и Кадры»
70. Конфигурирование системы «1С: Зарплата и Кадры»
71. Импортирование и экспортирование информационной базы
72. Создание резервной копии и тестирование информационной базы.

6.7. Примерные темы презентаций.

1. Теоретические основы управления персоналом
2. Методология управления персоналом компании с помощью информационных технологий и систем
3. Персональный компьютер в управлении персоналом
4. Информационные технологии документационного обеспечения управления персоналом
5. Управление коммуникациями в системе управления проектом
6. Интернет – технологии в управлении персоналом
7. Управление ИТ – услугами в управлении персоналом
8. Сравнительный анализ программного обеспечения для управления персоналом
9. Состав информационной системы управления персоналом
10. Особенности внедрения информационных систем управления персоналом
11. Технология работы в информационной системе управления персоналом

Критерии оценивания учебной деятельности слушателя

Лекции и практические занятия: оценивается посещаемость, активность, умение выделить главную мысль, самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям и т.д.

Оценивание работы на лекциях осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов:

| Оценка | Характеристика ответа слушателя |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21-25 баллов | студент глубоко и всесторонне усвоил сущность проблемы; уверенно, логично, последовательно и грамотно ее излагает; опирается на знания основной и дополнительной литературы; тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; делает выводы и обобщения; посетил 80-100% занятий; свободно владеет системой научных понятий. |
| 16-20 баллов | не допускает существенных неточностей; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; аргументирует научные положения; делает выводы и обобщения; посетил 60-80% занятий; владеет системой научных понятий. |
| 11-15 баллов | тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил суть проблемы, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности; испытывает затруднения в практическом применении знаний; |

| | |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | посетил 60-40 % занятий; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет системой научных понятий. |
| 0-10 баллов | слушатель не усвоил суть проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при ее рассмотрении; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать научные положения; посетил менее 40% занятий не формулирует выводов и обобщений; не владеет системой научных понятий. |

Критерии оценки самостоятельной работы слушателей

Самостоятельная работа: оценивается качество и количество выполненных самостоятельных работ, грамотность в оформлении, правильность выполнения и т.д.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов

| Оценка | Характеристика ответа слушателя |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21-25 баллов | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; обстоятельно и тщательно проанализированы все вопросы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; рассмотренный материал связывается с практикой будущей профессиональной деятельности; правильно определены и достаточно полно освещены узловые вопросы темы; Оформлена работа в точном соответствии с требованиями. |
| 16-20 баллов | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; в целом проанализированы все вопросы, сделаны необходимые выводы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; в целом правильно определены узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыто их содержание; имеются незначительные недостатки в оформлении работы |
| 11-15 баллов | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; тщательно проанализированы все вопросы; сделаны необходимые логические выводы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; имеются недостатки в оформлении работы |
| 0-10 баллов | слушатель не понял смысл и содержание темы работы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и не выполнил основные требования к оформлению работы. |

Критерии оценки учебных действий студентов по выполнению лабораторных работ по учебной дисциплине.

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|---------------|---------------------------------------|
|---------------|---------------------------------------|

| | |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21-25 баллов | Слушатель самостоятельно и правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 16-20 баллов | слушатель самостоятельно и в основном правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные ПОНЯТИЯ. |
| 11-15 баллов | слушатель в основном выполнил лабораторную работу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия. |
| 0-10 баллов | Слушатель в основном не выполнил лабораторную работу. |

Критерии оценки учебных действий студентов по решению учебных задач (проблемные ситуации, кейс-задачи).

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21-25 баллов | слушатель самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 16-20 баллов | слушатель самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 11-15 баллов | Слушатель в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия. |
| 0-10 баллов | Слушатель в основном не решил учебно-профессиональную задачу. |

Критерии оценки учебных действий студентов по решению тестовых заданий

| Оценка | Характеристики ответа слушателя |
|---------------|----------------------------------------|
| 25-21 баллов | 91-100% правильных ответов |
| 16-20 баллов | 75-90% |
| 11-15 баллов | 51-75% |
| 0-10 баллов | Менее 50% |

Критерии оценки учебных действий слушателей при выступлении на коллоквиуме или с рефератом по обсуждаемому вопросу или с эссе по обсуждаемой теме

| Оценка | Характеристики ответа слушателя |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21-20 баллов | слушатель глубоко и всесторонне усвоил учебный материал; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает; опираясь на знания основной и дополнительной литературы, |

| | |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</p> <p>умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</p> <p>знает альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему,</p> <p>делает квалифицированные выводы и обобщения;</p> <p>владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.</p> |
| 16-20 баллов | <p>Слушатель твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы;</p> <p>не допускает существенных неточностей в анализе проблем;</p> <p>увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</p> <p>аргументирует научные положения;</p> <p>делает квалифицированные выводы и обобщения;</p> <p>владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.</p> |
| 11-15 баллов | <p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы;</p> <p>допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем;</p> <p>испытывает затруднения в практическом применении основных знаний;</p> <p>слабо аргументирует научные положения;</p> <p>затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</p> <p>частично владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.</p> |
| 0-10 баллов | <p>слушатель не усвоил значительной части проблемы;</p> <p>допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</p> <p>испытывает трудности в практическом применении знаний;</p> <p>не может аргументировать научные положения;</p> <p>не формулирует квалифицированных выводов и обобщений;</p> <p>не владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.</p> |

Промежуточная аттестация:

Промежуточная аттестация проходит в виде зачета.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки уровня овладения слушателями компетенциями на этапе зачета по учебной дисциплине

| Оценка | Характеристики ответа слушателя |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зачтено | <p>слушатель показал глубокие знания программного материала, грамотно и логично его излагает, быстро принимает правильные решения, в ходе ответа демонстрирует глубокие знания основной и дополнительной литературы, умеет применять полученные знания к будущей профессиональной деятельности; слушатель твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов, демонстрирует твердые знания основной литературы</p> |
| Не зачтено | <p>слушатель не раскрыл содержание вопросов, не знает основной и дополнительной литературы в целом, отсутствуют знания по проблемам программного материала.</p> |

ответ на «зачтено» оценивается от 11 до 25 баллов;
ответ на «не зачтено» оценивается от 0 до 10 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности слушателя по дисциплине составляет 50 баллов.

Таблица пересчета полученной слушателем суммы баллов по дисциплине в оценку:

| | |
|---------------|-----------------------|
| 41 -50 баллов | «отлично» |
| 25-40 баллов | «хорошо» |
| 11-24 баллов | «удовлетворительно» |
| 0-10 баллов | «неудовлетворительно» |

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Граничин О.Н. Информационные технологии в управлении [Электронный ресурс]/ О.Н. Граничин, В.И. Кияев— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 377 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57379.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Зикратов И.А. Информационные технологии в управлении [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.А. Зикратов, В.Ю. Петров— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Университет ИТМО, 2010.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66480.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Ивасенко, А. Г. Информационные технологии в экономике и управлении : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Прикл. информатика (по областям)", "Менеджмент организации", "Гос. и муниц. управление" / А. Г. Ивасенко, А. Ю. Гридасов, В. А. Павленко. - 3-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2014.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Информационные системы и технологии в экономике и управлении. Проектирование информационных систем [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.В. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 178 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47671.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Информационные системы и технологии в экономике и управлении. Техническое и программное обеспечение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.В. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 190 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47673.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Информационные технологии в экономике и управлении [Электронный

ресурс]: учебное пособие/ Ю.П. Александровская [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2014.— 112 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61853.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Киселица Е.П. Информационные ресурсы и технологии в менеджменте: Учебное пособие/ Е. П. Киселица. - Тюмень: ТюмГУ, 2013. - 260 с. .— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Моор П. К., Базы данных : учеб. пособие / Тюм. гос. ун-т. - Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2014.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
9. Советов, Б. Я. Информационные технологии : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подгот. диплом. спец. "Информатика и вычисл. техника" и "Информ. системы" / Б. Я. Советов, В. В. Цехановский. - 5-е изд., стер. - Москва : Высшая школа, 2015. — 528 с. (Режим доступа: <http://www.academia-moscow.ru/catalogue/4898/36154/>)

Дополнительная литература

1. Баженова И. Ю. Основы проектирования приложений баз данных : учеб. пособие / И. Ю. Баженов. - Москва : БИНОМ. Лаборатория знаний: Интернет-Университет Информационных Технологий, 2006. - 325 с.
2. 1С : Зарплата и управление персоналом 8.1 : практ. пособие / ред. Н. В. Селищев. - 2-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2011. - 368 с.. (1 шт)
1. Ясенев В.Н. «Информационные системы и технологии в экономике: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления» – М.:ЮНИТИ – ДАНА, 2008. –560 с.
3. Саак А. Э. Информационные технологии управления : учеб. по спец. "Гос. и муниц. управление" / А. Э. Саак, Е. В. Пахомов, В. Н. Тюшняков. - 2-е изд. - Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2008. - 320 с.
4. Смирнов С. Н. Безопасность систем баз данных : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. в обл. информ. безопасности / С. Н. Смирнов. - Москва : Гелиос АРВ, 2007. - 352 с.
5. СУБД : язык SQL в примерах и задачах : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки и по спец. "Прикл. мат. и информатика" / И. Ф. Астахова [и др.]. - Москва : Физматлит, 2007. - 168 с.
6. Грянина Е.А., Харитонов С.А. Секреты профессиональной работы с «1С: Бухгалтерией 8» Кадровый учет и зарплата. Учебное пособие. – М.: ООО «1С: Пабблишинг», 2008. – 506с.
7. Грянина Е.А., Харитонов С.А. Секреты профессиональной работы с «1С: Зарплата и управление персоналом 8» Расчеты по оплате труда. – М.: ООО «1С: Пабблишинг», 2007. – 506с.
8. Медведева «1С: Зарплата и управленеи персоналом 8. Первые шаги» Учебное пособие. – М.: ООО «1С: Пабблишинг», СПб: Питер, 2008. – 321с.

Программное обеспечение и Интернет ресурсы

1. Кузнецов, С.Д. Основы современных баз данных [Электронный ресурс].-<http://www.citmgu.ru>
2. <http://www.osp.ru> – электронный журнал «Открытые системы»
3. <http://inftech.webservis.ru/> – сайт Информационных технологий.
4. <http://www.iworld.ru> – Мир Интернет.
5. <http://www.infoart.ru> – Каталог компьютерной прессы.
6. <http://www.cfin.ru/marketing/> –Корпоративный менеджмент.
7. <http://www.bytemag.ru/> – журнал для ИТ-профессионалов.
8. <http://www.top-personal.ru> – журнал Управление персоналом.
9. Операционная система Microsoft Windows (XP, Vista,7).
10. Программа автоматизации задач управления персоналом, ведения кадрового учета и расчетов «1С:Зарплата и управление персоналом».
11. Модуль «Управление персоналом» корпоративной информационной системы «Галактика».
12. Автоматизированная система подбора персонала «Рекрутер».
13. Автоматизированная кадровая система «Фараон».
14. Кадровая система «БОСС-кадровик».
15. Справочно-поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учреждение располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских и практических занятий.

Слушатели имеют доступ с компьютеров, входящих в локальную сеть и сеть Wi-Fi, в Интернет.

В Учреждении организованы учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Для проведения занятий лекционного типа используются слайд-лекции с обратной связью (интерактивные).

9. Методические указания слушателям по освоению дисциплины

9.1. Методические рекомендации преподавательскому составу

Особенность преподавания теоретической части дисциплины заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала в виде традиционных и проблемных лекций, лекций с проблемными вопросами. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения специалистов соответствующего профиля. Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение слушателям специальных знаний, запас которых

необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности.

В процессе лекционных занятий, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому преподавателю важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является использование семинарских и практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия. На практических занятиях целесообразно организовывать семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей и умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Семинарские занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования соответствующих умений и навыков.

Целью проведения семинарских занятий является углубление теоретических знаний, формирование у слушателей умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию слушателей на самостоятельное изучение дополнительной литературы.

9.2. Методические указания слушателям

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы слушателя.

Самостоятельная работа имеет целью закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на лекциях и семинарских занятиях по курсу, подготовку к экзамену, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Основными видами самостоятельной работы по курсу являются:

- изучение отдельных теоретических вопросов при подготовке к семинарам, в том числе подготовка докладов, сообщений, рефератов по данным вопросам;
- осмысление информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись;
- своевременная доработка конспектов лекций;
- подбор, изучение, анализ и конспектирование рекомендуемой литературы;
- подготовка к зачету.

Основу самостоятельной работы слушателя составляет работа с учебной и научной литературой. Чтение становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Методические указания для слушателей по подготовке к занятиям семинарского типа

Целью занятий семинарского типа является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе слушатель планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку слушателя к занятию.

Подготовка к занятию семинарского типа включает в себя: работу в электронной информационно-образовательной среде, содержащей все образовательные ресурсы.

Слушатель должен изучить основную литературу по теме занятия семинарского типа, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

Семинарские занятия способствуют успешному и эффективному самостоятельному изучению слушателями предмета, углубленному его пониманию. Широкий круг источников, предлагаемый слушателям, позволяет не только расширить эрудицию, но и проникнуть в содержание современных управленческих направлений во всей их специфичности.

Для более успешного освоения материала слушателям предлагается следующая последовательность подготовки темы:

1. Внимательно ознакомьтесь с содержанием плана семинарского занятия.
2. Прочитайте конспект лекции.
3. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебных пособий.
4. Прочтите рекомендуемую по теме литературу и составьте конспект прочитанного.
5. Проведите самоконтроль через соответствующие вопросы.
6. Составьте план изложения ответа на каждый вопрос плана занятия.

Тема должна быть изложена по плану, причем план можно предложить свой, в соответствии с той литературой, которая имеется у слушателя.

Во избежание механического переписывания материала рекомендованной литературы необходимо:

- а) представить рассматриваемые проблемы в развитии;
- б) провести сравнение различных концепций по каждой проблеме;
- в) отметить практическую ценность данных событий;
- г) аргументировано изложить собственную точку зрения на рассматриваемую проблему.

