

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
 АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ имени А.Д. Крячкова»
 (НГУАДИ)

РПД одобрена
 Ученым советом НГУАДИ

протокол № 60 от 27.01.2025

УТВЕРЖДАЮ
 Ректор НГУАДИ
 _____ Н.В. Багрова

" ____ " _____ 202_ г.

Управление профессиональным коллективом

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Архитектуры**

Учебный план 07.04.04_2025_MagГрад_ЦУ.plx

Направление подготовки 07.04.04 Градостроительство

Профиль цифровая урбанистика

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72

в том числе:

аудиторные занятия 22

самостоятельная работа 40

экзамены 10

Виды контроля в семестрах:
 зачеты 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	10	10	10	10
Практически е	12	12	12	12
Итого ауд.	22	22	22	22
Контактная работа	22	22	22	22
Сам. работа	40	40	40	40
Часы на контроль	10	10	10	10
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

д.э.н., Профессор, А.А. Борисова

Рецензент(ы):

к.арх., Зав. каф., А.Е.Лихачева

Рабочая программа дисциплины

Управление профессиональным коллективом

разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 07.04.04 Градостроительство (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 523)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки 07.04.04 Градостроительство

утвержденного учёным советом вуза от 27.01.2025 протокол № 60.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Архитектуры

Протокол от 27.12.2024 г. № 60

Срок действия программы: 2025-2030 уч.г.

Зав. кафедрой Лихачев Е.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Цель изучения дисциплины "Управление профессиональным коллективом" сформировать у обучающихся системное представление о процессе управления персоналом предприятия

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Знания, умения и навыки полученные на предшествующем уровне образования
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Архитектура агропромышленного комплекса
2.2.2	Архитектура жилых зданий
2.2.3	Архитектура общественных зданий
2.2.4	Архитектура объектов агропромышленного комплекса
2.2.5	Архитектура промышленного комплекса
2.2.6	Архитектурные проекции в общественных объектах политэкономии города
2.2.7	Нормативная база профессиональной деятельности
2.2.8	Нормативно-правовая база образовательной деятельности
2.2.9	Нормативно-правовая база профессиональной деятельности
2.2.10	Особенности проектирования жилых зданий
2.2.11	Правовые основы профессиональной деятельности
2.2.12	Промышленные предприятия и здания будущего
2.2.13	Современные тенденции градостроительства и архитектуры в системе образования
2.2.14	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.15	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре промышленного комплекса
2.2.16	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре жилых зданий
2.2.17	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре общественных зданий
2.2.18	Экзамен по модулю "Современные тенденции градостроительства и архитектуры в системе образования"
2.2.19	Этапы разработки проектов по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.20	Этапы разработки проектов по архитектуре жилых зданий
2.2.21	Этапы разработки проектов по архитектуре общественных зданий
2.2.22	Этапы разработки проектов по архитектуре промышленного комплекса
2.2.23	Архитектурная практика формирования общественных зданий
2.2.24	Архитектурное проектирование сельских поселений
2.2.25	Архитектурно-планировочная организация сельскохозяйственных объектов
2.2.26	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.27	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура агропромышленного комплекса"
2.2.28	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура жилых зданий"
2.2.29	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура общественных зданий"
2.2.30	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура промышленного комплекса"
2.2.31	Зачет с оценкой по модулю "Нормативно-правовая база профессиональной деятельности"
2.2.32	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре агропромышленного комплекса"
2.2.33	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре жилых зданий"
2.2.34	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре общественных зданий"
2.2.35	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре промышленного комплекса"
2.2.36	Многофункциональный жилой комплекс в современном жилом строительстве
2.2.37	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.38	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре промышленного комплекса
2.2.39	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре жилых зданий
2.2.40	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре общественных зданий
2.2.41	Особенности проектирования объектов промышленной инфраструктуры города

2.2.42	Принципы проектирования общественных пространств
2.2.43	Производственная практика. Преддипломная практика
2.2.44	Современное доходное арендное жилье
2.2.45	Специфика формирования промышленных территорий (индустриальные парки)
2.2.46	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.47	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре жилых зданий
2.2.48	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре общественных зданий
2.2.49	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре промышленного комплекса
2.2.50	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.51	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре промышленного комплекса
2.2.52	Нормативная база профессиональной деятельности
2.2.53	Правовые основы профессиональной деятельности

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

Уровень 1	знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами, роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 2	Требования законодательства и нормативных правовых актов
Уровень 3	национальные стандарты и своды правил, санитарные нормы и правила, в том числе с учетом потребностей лиц с ОВЗ и маломобильных групп населения.

Уметь:

Уровень 1	Участвовать в обосновании выбора архитектурных решений в контексте принятого архитектурного концептуального проекта и требований, установленных заданием на проектирование, включая функционально-технологические, эргономические, эстетические,
Уровень 2	вносить изменения в архитектурные и объемнопланировочные решения в соответствии с требованиями и рекомендациями заказчика, органов государственной экспертизы и других уполномоченных организаций,
Уровень 3	осуществлять расчеты и проводить анализ техникоэкономических показателей архитектурных и объемнопланировочных решений.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	УК-2.2.2 Требования законодательства и нормативных правовых актов, нормативных технических и нормативных методических документов по архитектурному проектированию, включая технические регламенты, национальные стандарты и своды правил, санитарные нормы и правила, в том числе с учетом потребностей лиц с ОВЗ и маломобильных групп населения.
3.2	Уметь:
3.3	Владеть:

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Система управления персоналом в организации					
1.1	Генезис и развитие теории управления человеческими ресурсами /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
1.2	Процессы управления человеческими ресурсами и функциональное распределение работ /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
1.3	Функциональное распределение работ /Пр/	2	4	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1	

1.4	Система управления персоналом организации и функциональное распределение работ; Поиск и анализ практико-ориентированных проблем у области управления человеческими ресурсами /Ср/	2	4	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
	Раздел 2. Планирование потребности в персонале и работы по управлению персоналом					
2.1	Современная служба управления человеческими ресурсами: подходы к формированию и организации работ /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
2.2	Планирование персонала: подходы и методики планирования потребности в персонале; бюджетирование работы с персоналом /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
2.3	Планирование потребности в персонале, служба управления персоналом /Пр/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1	
2.4	Планирование количественной и качественной потребности в персонале /Ср/	2	4	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
2.5	Формирование и организация работ специалистов службы управления персоналом /Ср/	2	4	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
	Раздел 3. Мотивация трудовой деятельности персонала					
3.1	Мотивационные типы сотрудников организации (по В.И.Герчикову) /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
3.2	Система вознаграждения персонала: результат-ориентированное управление /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
3.3	Сотрудники организации, система вознаграждения /Пр/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1	
3.4	Диагностика мотивационных типов по В.И. Герчикову и подбор адекватных стимулов воздействия /Ср/	2	4	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
3.5	Особенности организации подготовки персонала с разными типами мотивации /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
3.6	Особенности организации подготовки персонала с разными типами мотивации /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
	Раздел 4. Формирование кадрового обеспечения организации					
4.1	Привлечение и подбор персонала: подходы и инструменты /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.2	Организация и проведение различных видов собеседования /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.3	Тайм-менеджмент в управлении персоналом /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.4	Оценка персонала: методы, результаты и назначение /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.5	Высвобождение персонала: основания для расторжения трудового договора /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.6	Оценка персонала /Пр/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1	

4.7	Формирование кадрового резерва: инструменты и методики /Ср/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.8	Организация профессионального отбора персонала /Ср/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.9	Маркетинг персонала и источников закрытия вакансий /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
4.10	Подготовка к написанию и написание эссе /Ср/	2	16	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
	Раздел 5. Инструментарий управления человеческими ресурсами					
5.1	Оценка уровня конкурентоспособности работников предприятия /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
5.2	Уровень конкурентоспособности, самопрезентация /Пр/	2	2	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1	
5.3	Самопрезентация соискателя на рынке труда /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	
5.4	/Зачёт/	2	10	УК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Описание критериев и шкал оценивания сформированности компетенций в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Компетенция не сформирована (неудовлетворительно, 0-30 баллов): У обучающегося обнаружены пробелы в знаниях основного учебного материала, допущены принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Пороговый уровень (удовлетворительно, 31-50 баллов): Компетенция сформирована на пороговом уровне. Пороговый уровень даёт общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач.

Базовый уровень (хорошо, 51-80 баллов): Компетенция сформирована на базовом уровне. Базовый уровень позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам.

Продвинутый уровень (отлично, 81-100 баллов): Компетенция сформирована на продвинутом уровне. Продвинутый уровень предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовая структура Эссе:

Пример 1.

Теоретический вопрос 1: Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результативности службы управления персоналом организации.

Теоретический вопрос 2: Методы привлечения персонала. Цели и критерии отбора. Методы оценки кандидатов при приеме на работу: интервью, анализ документов, анализ рекомендаций, тестирование, центр оценки персонала. Внутренние и внешние источники набора персонала, их преимущества и недостатки. Количественная и качественная оценка эффективности найма.

Практическая задача 1: Проанализируйте схемы привлечения и отбора кандидатов на 3-4 разные должности предприятия. Выделите особенности. Аргументируйте свои предложения по изменению процедур набора и отбора кадров.

Практическая задача 2: Используя изученный в курсе стандарт составления резюме, составить собственное резюме на предполагаемую должность.

Пример 2.

Теоретический вопрос 1: Понятие «адаптация» персонала. Цели адаптации. Уровни адаптации. Направления адаптации.

Программа адаптации и ее основные структурные элементы. Методы оценки эффективности системы адаптации. Критерии оценки эффективности процесса адаптации.

Теоретический вопрос 2: Цели деловой оценки персонала. Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала. Организация текущей, периодической оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки. Группировка, отбор и содержание критериев и показателей оценки. Методы оценивания персонала. Особенности оценки различных категорий управленческого персонала (руководители, специалисты).

Практическая задача 1: Описание и анализ сложившуюся в организации практики введения и закрепления работника в должности и в организации (на примере нескольких должностей).

Практическая задача 2: Необходимо подобрать набор диагностического инструментария (тесты, анкеты, методики), которые могут быть использованы службой управления персоналом предприятия для оценки пригодности специалиста конкретной должности (по выбору студента 2-3 ключевые должности предприятия).

5.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущий контроль по модулю «Архитектура жилых зданий» проходит в рамках дисциплин модуля в соответствии с учебным планом. Обучающийся проходит процедуры текущего контроля, указанные в учебном плане в сроки освоения дисциплин в практической форме.

Текущий контроль по дисциплине «Особенности проектирования жилых зданий»: клаузура, реферат – составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Текущий контроль по дисциплине «Многофункциональный жилой комплекс в современном жилом строительстве»: Реферат - составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Текущий контроль по дисциплине «Современное доходное арендное жилье»: Реферат - составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Зачет с оценкой по модулю «Архитектура жилых зданий»

Зачет с оценкой – это форма итогового контроля, указанная в учебном плане, которая предусматривает оценивание освоения обучающимся материалов модуля на основании результатов обучения по дисциплинам модуля.

Зачет с оценкой проводится преподавателем в фиксированные сроки и в аудитории. При проведении зачета с оценкой обучающемуся могут быть заданы дополнительные вопросы по темам и разделам дисциплин модуля.

Обучающийся обязан прибыть на зачет вовремя, имея с собой зачетную книжку, без которой проведение зачета не разрешается.

Обучающимся, получившим неудовлетворительные оценки, поясняем процедуру и сроки проведения повторной промежуточной аттестации, которую следует проводить после окончания сессии. Тщательный анализ результатов зачетов самим преподавателем, обсуждение результатов на кафедре помогают преподавателю сделать соответствующие выводы для дальнейшей работы - на какие темы курса обратить дополнительное внимание, какие методы и формы обучения усиливать как более эффективные.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Масалова, Ю. А.	Маркетинг персонала: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.2	Панфилова, О. В.	Управление персоналом: основы теории: учебное пособие	Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020
Л1.3	Беликова, И. П.	Управление персоналом: учебное пособие	Ставрополь: АГРУС, 2021

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Дресвянников В. А., Лосева О. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2014
Л2.2	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии: монография	Саратов: Вузовское образование, 2018
Л2.3	Колнощенко В. И., Колнощенко О. В.	Управление операциями. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Выпуск 13: глоссарий	Москва: Московский гуманитарный университет, 2017
Л2.4	Назаренко А. В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	ЭОР НГУАДИ по дисциплине «Управление профессиональным коллективом» - https://portal.nsuada.ru/course/view.php?id=1707
----	--

6.3.1 Перечень программного обеспечения

7.3.1.1	Windows 7 – операционная система, LibreOffice, Adobe Acrobat Reader DC, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 107-Zip x64
7.3.1.2	Компьютерные класс и проекты:
7.3.1.3	Windows 10 – операционная система, LibreOffice, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 10, 7-Zip x64, AutoCAD, 3ds MAX, Adobe Photoshop, CorelDraw, Adobe Illustrator, Adobe InDesign.
6.3.2 Перечень информационных справочных систем	
7.3.2.1	Электронная библиотечная система «IPRbooks» – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/
7.3.2.2	Elibrary.ru: научная электронная библиотека– Режим доступа: https://elibrary.ru/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
7.2	Компьютерные класс и проекты:
7.3	Учебная аудитория, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием, персональными компьютерами (в комплекте) с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
7.4	Для самостоятельной работы:
7.5	Аудитория для самостоятельной работы, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная цель выполнения эссе по курсу состоит в том, чтобы обеспечить обучающимся возможность освоить предмет этой области знания – трудовые отношения.

Особенностью составления эссе по курсу является практическая направленность и самостоятельность в поиске и принятии решений обучающимися, касающихся вопросов:

- а) отбора и систематизации источников информации;
- б) сбора исходных данных и материалов.

Личная инициатива и большая мера самостоятельности – главные отличительные признаки данной формы обучения обучающихся. Темы для эссе обучающийся выбирает самостоятельно, основываясь на профессиональном и личностном интересе темы.

Структура эссе включает два теоретических вопроса и две практические задачи, нацеленные на закрепление полученного теоретического знания, перенесения его в практику управления.

В теоретических вопросах в обязательном порядке должны быть освещены несколько подходов, взглядов, точек зрения на описываемый вопрос (не менее 3). Для этого в обязательном порядке используются ссылки на литературные источники. Далее, обучающийся излагает собственную позицию, взгляд на решаемую проблему, исходя из своего практического опыта.

В практических задачах используются реальные данные, полученные с предприятий, где работает обучающийся.

Рекомендации также должны быть приложимыми в адрес конкретной системы управления.

Оформление работы. Работа должна содержать не менее 5 страниц печатного текста. Список используемых источников не менее 7 авторов.

Эссе сдается на кафедру в срок, предусмотренный учебным графиком. Оно может быть рекомендована на общегрупповое обсуждение рассматриваемого вопроса.

Основными нормирующими материалами являются:

-РПД;

- учебные и методические материалы, размещенные на официальном сайте НГУАДИ и электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) НГУАДИ (portal.nsuada.ru).

В случае применения дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение освоения дисциплины пользуется неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде с использованием специальных технических и программных средств, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в РПД дисциплины.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья (при наличии), при освоении дисциплины и выполнении заданий, учитывается состояние здоровья обучающихся и требования по доступности для ЛОВЗ, а также с учетом особенностей ограничения здоровья, их психофизического развития и индивидуальных возможностей (с ограниченными возможностями здоровья по зрению, по слуху, опорнодвигательного аппарата и иные ограничения и заболевания).

При изучении дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья университет учитывает рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации или карте реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для освоения дисциплины и выполнения заданий создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых обучающимся-инвалидом трудовых функций.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

При использовании в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий для инвалидов и ЛОВЗ предусматривается возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, университет, при необходимости, создает оценочные и методические материалы, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в АОП ВО результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в АОП ВО.