

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



(подпись)

Д.Ю. Брюханов

«18» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
«Аналитика в управлении персоналом»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа
«Управление персоналом»

Форма обучения
Очная

Программа одобрена
на заседании кафедры
от «11» мая 2022 г., протокол № 8

Программа одобрена НМК
экономического факультета
протокол № 5 от «11» мая 2022 г.

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины.

Целями преподавания дисциплины «Аналитика в управлении персоналом» являются:

- формирование теоретических знаний и практических навыков для решения задач связанных с оценкой экономической и социальной эффективности управления персоналом на основе использования различных методов анализа.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Аналитика в управлении персоналом» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Курс базируется на знаниях, полученных обучающимися при прохождении дисциплин «Межкультурная коммуникация», «Тренинг развития коммуникативных и лидерских качеств». Знания и навыки, полученные студентами при изучении дисциплины «Аналитика в управлении персоналом» используются в дальнейшем при изучении различных дисциплин, таких как «Мотивация, обучение и развитие персонала», «Инвестиции в человеческий капитал и управление талантами».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Профессиональные компетенции		
ПК (ОУ)-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ПК (ОУ)-3.1. Формирует бюджеты мероприятий по управлению персоналом и бюджеты системы управления персоналом в целом	Знать: - содержания процесса оценки эффективности управления персоналом; - методы оценки эффективности управления персоналом; - современные методы сбора, анализа и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Уметь: -оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом; - оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в области управления персоналом; Владеть: - навыками анализа и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и

		показателей по труду.
--	--	-----------------------

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

Очная форма

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа					самостоятельная рабога	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационны е испытания		
1	Предмет, содержание и задачи курса дисциплины “Аналитика в управлении персоналом”	3	1	1				15	Дискуссия Практические задания
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>							5	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задачи
2	Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.	3	1	1		1		15	Дискуссия Практические задания
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>							5	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задания для самостоятельного выполнения
3	Оценка результатов труда персонала.	3	1	1		1		15	Опрос Практические задания
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>							5	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - задачи для самостоятельного решения
4	Оценка результатов деятельности службы управления персоналом.	3	1	1		1		15	Практические задачи
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>							5	Материалы в LMS Moodle:

Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса дисциплины “Аналитика в управлении персоналом”.

Цель, задачи и содержание дисциплины. Межпредметные связи. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины.

Тема 2. Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.

Эффект и эффективность. Факторы влияющие на количественные и качественные стороны эффективности. Эффективность управления персоналом: понятие и основные подходы к оценке. Виды эффективности. Связь системы управления персоналом с целями организации. Объект оценки, предмет оценки, назначение. Оценка эффективности кадровых решений.

Тема 3. Оценка результатов труда персонала.

Сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов. Оценка результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.

Тема 4. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом.

Сущность, факторы и показатели оценки результатов деятельности службы управления персоналом. Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы предприятия.

Тема 5. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

Коммерческая, бюджетная, народно-хозяйственная эффективность. Интегральный бюджетный эффект. Показатели коммерческой, бюджетной, народно-хозяйственной эффективности.

Тема 6. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Экономический эффект и экономическая эффективность проектов. Экономический эффект и экономическая эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Характеристика социальных результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом в разрезе отдельных подсистем системы управления персоналом. Оценка позитивных изменений в организации. Анализ отрицательных изменений в организации. Критерии оценки социальных результатов.

5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

1) **Академическая лекция** – последовательное изложение материала преподавателем, рассмотрение теоретических и методологических вопросов дисциплины в логически выдержанной форме. В процессе лекции преподаватель стимулирует студентов к участию в обсуждении вопросов и высказыванию собственной точки зрения обсуждаемой проблематики. Цели и требования к академической лекции: современный научный уровень, информативность, системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, дача методических рекомендаций студентам для дальнейшего изучения курса.

Практическое (семинарское) занятие – занятие, посвященное практической

отработке у студентов конкретных умений и навыков при изучении дисциплины, закреплению полученных на лекции знаний и оценке результатов обучения в процессе текущего контроля.

На первом практическом занятии в вводной части дается первое целостное представление о дисциплине. Студенты знакомятся с назначением и задачами дисциплины, её ролью и местом в образовательной программе. При этом озвучиваются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Продолжительность вводной части составляет не более 10-15 минут.

При проведении практических занятий используются такие инновационные методы обучения, как диалог-собеседование, коллективное обсуждение тематических вопросов, разбор практических ситуаций, нормативных документов, теоретических и методических аспектов по темам дисциплины. Обсуждение и оценка правильности выполненных различного типа заданий, указанных в фонде оценочных средств рабочей программы, производится коллективно студентами под руководством преподавателя.

Консультации – вид учебных занятий, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором присутствуют:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

1) для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- Adobe Acrobat Reader DC.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»

http://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

Программное обеспечение:

- операционная система Windows;
- программы Microsoft Office;

Информационные справочные системы, в т.ч. профессиональные базы данных:

- справочная правовая система КонсультантПлюс.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература:

Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом : Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Маслов, В.И. Эффективное управление современными сотрудниками [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 133 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Кузнецова, В.Б. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Б. Кузнецова, И.Н. Корабейников ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2016. - 141 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

б) дополнительная литература

Бухалков, М.И. Управление персоналом : учеб. / М. И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2007. - 366 с.

Герасимова, А.В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие по орг. самостоят. работы и выполнению контрол. работы для магистрантов направления 38.04.01 "Экономика" профиль обучения "Бизнес-аналитика" всех форм обучения / А. В. Герасимова, Е. В. Балясникова ; Федер. агентство по рыболовству, Калинингр. гос. техн. ун-т, Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота. - Калининград : БГАРФ, 2017. - 225 с.

Герасимова, А.В. Управление человеческими ресурсами : практикум по дисциплине "Упр. человек. ресурсами" для студ. напр. 080200 "Менеджмент" (квалиф. (степень) "бакалавр") / А. В. Герасимова ; Федер. агентство по рыболовству, Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота. - Калининград : БГАРФ, 2011 - . Ч. 2. - 2012. - 273 с.

Герасимова, А.В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие по дисциплине "Упр. человек. ресурсами" для студ. напр. 080200 "Менеджмент" (квалиф. Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)

в) ресурсы сети «Интернет»

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ (https://www.lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).

2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.urait.ru>).

3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Прспект» (<http://ebs.prospekt.org/>).

4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)

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

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Автор:

Доцент кафедры управления и
предпринимательства

должность, ученая степень

подпись

Ю.А. Абакумова

И.О. Фамилия

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Аналитика в управлении персоналом»**

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций**

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущей аттестации**

Задания для проведения текущего контроля по теме

1. Предмет, содержание и задачи курса дисциплины “Аналитика в управлении персоналом”

Вопросы к дискуссии

1. Организационное проектирование системы управления персоналом.
2. Деловая оценка как основа комплексной аттестации персонала.
3. Аттестация персонала организаций основного звена управления.
4. Формирование и развитие интеллектуального капитала компании.
5. Организационное обучение как источник конкурентоспособных преимуществ компании.
6. Значение обучения и развития персонала для решения экономических и социальных задач.
7. Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников.
8. Оценка эффективности обучения персонала.

Практические задания

Задание 1. Вы ведете отбор кандидатов на вакантную должность в Вашу фирму. При разговоре с некоторыми из них Вы выясняете, что они не имеют своей целью получение работы в Вашей фирме. Каких кандидатов Вы отберете для работы: тех, кто стремится к работе именно в Вашей фирме, или будете руководствоваться какими-либо другими критериями?

Задания для проведения текущего контроля по теме

2. Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке

Вопросы к дискуссии

1. Основные функции функционально-стоимостного анализа управленческих систем, их краткое содержание.
2. Основные подходы в ходе выявления зон наибольшего сосредоточения затрат, их содержание и значение.
3. Персонал организации как фактор роста эффективности производственного процесса и бизнеса в целом.
4. Основные задачи функционально-стоимостного анализа в оптимизации трудового процесса и управлении персоналом.

Практические задания

Задание 1. Вы — новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение к себе окружающих Вас сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит и груз долгов, оставшихся после Вашего предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить уровень эффективности труда и организовать слаженную и успешную работу Вашего подразделения. Ваши действия в этот период?

Задания для проведения текущего контроля по теме

3. Оценка результатов труда персонала

Вопросы к опросу

1. Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
2. Анализ персонала по уровню квалификации.
3. Показатели движения рабочей силы предприятия.
4. Анализ использования фонда рабочего времени, внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени.
5. Обобщающие и частные показатели производительности труда. Анализ трудоемкости продукции.
6. Анализ постоянной и переменной части фонда заработной платы.
7. Анализ рентабельности персонала предприятия.

Практические задания

Задание 1. В организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производственной деятельности и переходом на производство новой продукции.

Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?
Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации?
Проранжируйте их.

Задания для проведения текущего контроля по теме

4. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом

Практические задания

Задание 1. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас. Как Вы начнете беседу при встрече?

- а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;
- б) извинитесь перед ним и начнете беседу;
- в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и Вы?»;
- г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задания для проведения текущего контроля по теме

5. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом

Практические задания

Задание 1. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

- а) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Задания для проведения текущего контроля по теме

6. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Тест

1. Административные методы управленческого воздействия на персонал основаны:

- а) на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности
- б) на использовании экономических законов
- в) на использовании социального механизма управления
- г) на использовании закономерностей психологии

2. Технократический подход к управлению персоналом предусматривал (при необходимости отметьте несколько вариантов ответа):

- а) подбор и обучение работников рациональным приемам труда
- б) проектирование оптимального процесса труда
- в) разработку принципов построения структуры организации
- г) иерархию должностных взаимоотношений, прав и ответственности

3. Получение знаний, умений, навыков и овладение способами обучения (поведения) для освоения

новой профессии и качественно новой профессиональной деятельности – это профессиональная

_____.

4. Повышение квалификации кадров - это:

- а) обучение с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда
- б) освоение смежной с основной специальностью области знаний
- в) обучение кадров с целью совершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности
- г) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками

5. Расположите в правильной последовательности этапы проведения текущей периодической оценки персонала (аттестации):

- а) этап оценки работника и его трудовой деятельности
- б) этап проведения аттестации
- в) этап принятия решений
- г) подготовительный этап

6. Приведите к соответствию.

Различают следующие виды аттестации служащих:

- а) очередная аттестация 1) проводится в целях выработки обоснованных рекомендаций по использованию работника на основе результатов его трудовой адаптации на новом рабочем месте
- б) аттестация по истечении испытательного срока
- 2) имеет целью выявление потенциальных возможностей работника для занятия более высокой должности

- в) аттестация при продвижении по службе
- 3) необходима при существенных изменениях должностных обязанностей, предъявляемых новым рабочим местом
- г) аттестация при переводе в другое структурное подразделение
- 4) является обязательной для всех
- 5) базируется на комплексной оценке персонала

Критерии оценки решения практических и индивидуальных заданий

При решении практических (ситуационных) заданий разрешено пользоваться табличными, нормативными, специализированными управленческими, вероятностно-статистическими, экономико-финансовыми справочными материалами.

Оценка «отлично» - студент ясно изложил условие решения задания с обоснованием точной ссылкой на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «хорошо» - студент изложил условие решения задания, но с отдельными несущественными неточностями при ссылках на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «удовлетворительно» - студент в целом изложил условие решения задания, но с отдельными существенными неточностями при ссылках на формулы / правила / закономерности / явления;

Оценка «неудовлетворительно» - студент не уяснил условие решения задания или решение не обосновал ссылками на формулы / правила / закономерности / явления.

Критерии оценки теста

Тест – инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента на более чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 56-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 55 % тестовых заданий и менее.

1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Организационное проектирование системы управления персоналом.
2. Деловая оценка как основа комплексной аттестации персонала.
3. Аттестация персонала организаций основного звена управления.
4. Формирование и развитие интеллектуального капитала компании.
5. Организационное обучение как источник конкурентоспособных преимуществ компании.
6. Значение обучения и развития персонала для решения экономических и социальных задач.
7. Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников.

8. Оценка эффективности обучения персонала.
9. Основные функции функционально-стоимостного анализа управленческих систем, их краткое содержание.
10. Основные подходы в ходе выявления зон наибольшего сосредоточения затрат, их содержание и значение.
11. Персонал организации как фактор роста эффективности производственного процесса и бизнеса в целом.
12. Основные задачи функционально-стоимостного анализа в оптимизации трудового процесса и управлении персоналом.
13. Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
14. Анализ персонала по уровню квалификации.
15. Показатели движения рабочей силы предприятия.
16. Анализ использования фонда рабочего времени, внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени.
17. Обобщающие и частные показатели производительности труда. Анализ трудоемкости продукции.
18. Анализ постоянной и переменной части фонда заработной платы.
19. Анализ рентабельности персонала предприятия.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Аналитика в управлении персоналом»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Успешное овладение дисциплиной «Аналитика в управлении персоналом», предусмотренное рабочей программой, предполагает выполнение ряда рекомендаций.

1. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие курс и определяющие целевую установку. Это поможет четко представить круг изучаемых проблем и глубину их постижения.

2. Необходимо знать подборку литературы, достаточную и необходимую для изучения предлагаемого курса. При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

а) учебники, учебные и учебно-методические пособия.

б) монографии, сборники научных статей, публикаций в экономических журналах, представляющие эмпирический материал, а также многообразные аспекты анализа современного развития организаций;

в) справочная литература – энциклопедии, экономические словари, раскрывающие категориально-понятийный аппарат.

г) аналитические материалы.

3. По большинству тем предусмотрены практические занятия, на которых происходит закрепление лекционного материала путем устного опроса и решения практических заданий. Для решения всех заданий необходимо знать и понимать лекционный материал. Поэтому в процессе изучения дисциплины рекомендуется регулярное повторение пройденного лекционного материала. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо дома еще раз прорабатывать и при необходимости дополнять информацией, полученной на консультациях, практических занятиях или из учебной литературы.

4. Большое внимание должно быть уделено выполнению домашней работы. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагаются задания, аналогичные разобранным на лекциях и практических занятиях или немного более сложные.

5. Для проверки и контроля усвоения теоретического материала и приобретенных практических навыков в течение обучения проводятся мероприятия текущей аттестации. Также проводятся консультации (при необходимости) по разбору заданий для самостоятельной работы, которые вызвали затруднения.

6. В конце курса студенты сдают зачет.