

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о заявителе:

ФИО: Ариженовский Алексей Григорьевич

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Российский государственный аграрный университет –

МСХА имени К.А. Тимирязева»

Дата подписания: 14.03.2025 13:50:23

Уникальный программный ключ:

3097683b38557fe8e27027e8e64c5f15ba3ab904

(ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева)

Институт механики и энергетики имени В.П. Горячина
Кафедра «Тракторы и автомобили»

Утверждаю:



А.Г. Арженовский
2024 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса»

для подготовки бакалавров

ФГОС ВО

Направление: 23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

Направленность: Автомобильный сервис

Курс 3

Семестр 5, 6

Форма обучения: заочная

Год начала подготовки: 2024

Москва, 2024

Разработчик: Митягин Григорий Евгеньевич, к.т.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«26» августа 2024 года

Рецензент: Чепурин Александр Васильевич, к.т.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

«28» августа 2024 года

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, профессионального стандарта 33.005 – Специалист по техническому диагностированию и контролю технического состояния автотранспортных средств при периодическом осмотре, профессионального стандарта 13.001 – Специалист в области механизации сельского хозяйства, 31.004 – Специалист по техническому обслуживанию и ремонту мехатронных систем автотранспортных средств и их компонентов в автомобилестроении и учебного плана.

Программа обсуждена на заседании кафедры «Тракторы и автомобили», протокол № 1-24/25 от 29 августа 2024 года.

Зав. кафедрой Дидманидзе Отари Назирович,

академик РАН, д.т.н., профессор

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«29» августа 2024 года

Согласовано:

Председатель учебно-методической комиссии Института механики и энергетики имени В.П. Горячкина Дидманидзе О.Н., д.т.н., профессор

(ФИО, ученая степень, ученое звание) Протокол № 1 от 29» августа 2024 года

Зав. выпускающей кафедрой «Тракторы и автомобили»

Дидманидзе Отари Назирович,

академик РАН, д.т.н., профессор

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

«30» августа 2024 г.

Зав. отделом комплектования ЦНБ

директор ЧНБ

Бур
(подпись)

Бур Бур Г. А.

Содержание

	Стр.
Аннотация.....	4
1. Цель освоения дисциплины.....	6
2. Место дисциплины в учебном процессе.....	7
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	8
4. Структура и содержание дисциплины.....	8
4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ и по семестрам	8
4.2. Содержание дисциплины.....	12
4.3. Лекции и практические занятия.....	15
5. Образовательные технологии.....	19
6. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины.....	20
6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности	21
6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания.....	26
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	27
7.1. Основная литература.....	27
7.2. Дополнительная литература.....	27
7.3. Нормативно-правовые акты.....	28
7.4. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям.....	28
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	28
9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	29
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29
11. Методические рекомендации студентам по освоению дисциплины.. Виды и формы отработки пропущенных занятий.....	30 31
12. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине.....	32

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.01 «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» для подготовки бакалавров по направлению 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов», направленности «Автомобильный сервис»

Цель освоения дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих способность к пониманию эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, умения недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции, анализу особенностей поведения групп людей и учёту их в своей деятельности, предвидении результатов (последствия) личных действий и планировании последовательности шагов для достижения заданного результата в сфере эксплуатации транспортных и транспортно-технологических машин и комплексов с учетом обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты; получение навыка решения и публичного представления конкретной задачи с выбором оптимального способа ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся цифровых ресурсов и программных ограничений, а также обеспечением заявленного качества за установленное время.

Место дисциплины в учебном плане: дисциплина включена в перечень дисциплин по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов».

Требование к результатам освоения дисциплины: в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1.

Краткое содержание дисциплины: Общая характеристика управления трудовыми ресурсами. Цели и задачи управления трудовыми ресурсами. Анализ работы по найму персонала. Оценка труда работников. Управление развитием трудовых ресурсов. Основные стили руководства и формы власти. Управление конфликтом на предприятии автотранспорта. Мотивация труда работников. Политика вознаграждения.

Общая трудоемкость дисциплины 2 зачетные единицы (72 часа, в том числе практическая подготовка 0 часов).

Промежуточный контроль: зачет – 3 курс.

1. Цель освоения дисциплины

Главной задачей дисциплины является ознакомление студентов с основами управления трудовыми ресурсами предприятий эксплуатирующих подвижной состав автомобильного транспорта, с методами рационального использования, расстановки, развития трудовых ресурсов с целью получения максимальной прибыли.

ли; получение представления о целях, задачах управления трудовыми ресурсами, развитии трудовых ресурсов в рыночных условиях, о стратегиях предприятий автотранспорта, об организационных структурах системы управления, об особенностях современных тенденций управления трудовыми ресурсами; общей характеристике системы управления трудовыми ресурсами, о факторах, влияющих на планирование потребности в персонале, о методах отбора и приема персонала, о правилах делегирования, о формировании кадровой политики предприятия автотранспорта; получение навыка анализа работы по найму персонала; оценки труда работников, управления развитием трудовых ресурсов, совмещением основных стилей руководства, управления конфликтом на предприятии автотранспорта и автомобильного сервиса, мотивирования труда работников, разработки политики вознаграждения.

Современным работникам сегодня требуются компетенции, связанные с владением современной нормативной базой, передовыми технологиями и приемами обеспечения эффективности работы персонала предприятия для обеспечения успешной работы всех его подразделений на основе современных цифровых технологий и их информационной составляющей.

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» является формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих способность к пониманию эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, умения недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции, анализу особенностей поведения групп людей и учёту их в своей деятельности, предвидении результатов (последствия) личных действий и планировании последовательности шагов для достижения заданного результата в сфере эксплуатации транспортных и транспортно-технологических машин и комплексов с учетом обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты; получение навыка решения и публичного представления конкретной задачи с выбором оптимального способа ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся цифровых ресурсов и программных ограничений, а также обеспечением заявленного качества за установленное время.

2. Место дисциплины в учебном процессе

Дисциплина «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» включена в перечень дисциплин по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» реализуется в соответствии с требованиями ФГОС ВО, профессионального стандарта 33.005 – Специалист по техническому диагностированию и контролю технического состояния автотранспортных средств при периодическом осмотре, профессионального стандарта 13.001 – Специалист в области механизации сельского хозяйства, 31.004 – Специалист по техническому обслуживанию и ремонту мехатронных систем автотранспортных средств и их компонентов в автомобилестроении, ОПОП ВО и учебного плана по

направлению 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов».

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» являются:

- 1 курс: информатика и цифровые технологии, цифровая трансформация производственно-технической сферы деятельности транспортно-технологических машин, цифровая трансформация сервисно-эксплуатационной сферы деятельности транспортно-технологических машин;
- 2 курс: социология, компьютерное проектирование, экономика отрасли.

Дисциплина «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» является одной из рекомендуемых для изучения перед дисциплинами: цифровые технологии в организации и управлении автосервисным предприятием, специализированная оценка условий труда на предприятии автомобильного сервиса, искусственный интеллект в профессиональной деятельности, основы трудового права, организация деятельности инженерно-технических служб, а также для подготовки и выполнения выпускной квалификационной работы в рамках государственной итоговой аттестации.

Особенностью дисциплины является направленность на решение как практических вопросов, связанных с эксплуатацией техники на производстве, так и теоретических вопросов, связанных с подходами к использованию передовых технологий и приемов обеспечения эффективности работы персонала предприятия для обеспечения успешной работы всех его подразделений на основе современных цифровых технологий и их информационной составляющей с использованием цифровых инструментов.

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций, представленных в таблице 1.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ в семестре

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа в том числе практическая подготовка 0 часов), их распределение по видам работ на 3 курсе представлено в таблице 2.

Таблица 1

Требования к результатам освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	закономерности эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; свою роль в команде; необходимые для контроля командной работы цифровые инструменты	определять стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели; взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи; планировать последовательность действий для достижения цели; формировать план-график реализации проекта в целом и план контроля его выполнения с использованием цифровых инструментов планирования (Bitrix24, Trello, Jira и другие, в том числе устанавливаемых на личных мобильных устройствах)	способами достижения целей в профессиональной деятельности на основе командной работы в составе коллектива; навыками формирования плана-графика реализации проекта в целом и контроля его выполнения с использованием цифровых инструментов планирования (Bitrix24, Trello, Jira и другие, в том числе устанавливаемых на личных мобильных устройствах)
			УК-3.2 Понимает особенности поведения групп людей в сфере эксплуатации транспортных и транспортно-технологических машин и комплексов и учитывает их в своей деятельности	современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, особенностей производственных отношений и условий функционирования, программные продукты оценки поведения (УПДК-МК Автопредприятие и др.)	защищать достоинство и интересы участников социального взаимодействия в том числе при эксплуатации автомобильных транспортных средств, оценивать возможное поведение с применением программно-аппаратных продуктов оценки поведения (УПДК-МК Автопредприятие и др.)	способностью организовывать, управлять ситуациями общения в различных производственных и социальных условиях, опытом эксплуатации программно-аппаратных продуктов оценки поведения (УПДК-МК Автопредприятие и др.)
			УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует по-	принципы и правила тайм-менеджмента подходы к формированию последова-	планировать, реализовывать свои цели и оценивать эффективность затрат сво-	технологиями планирования персональных действий, выстраиванием

			следовательность шагов для достижения заданного результата	тельности своих действий в зависимости от производственных и социальных условий	их ресурсов на их достижение в социально значимой жизнедеятельности	последовательности действий для достижения результата
			УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	особенности совместной работы в коллективе, виды и способы обмена информацией для обеспечения командной работы, способы представления визуальной информации, программное обеспечение для преобразования первичной информации в требуемый формат (Word, PowerPoint, Miro, Canva.com); процедуру представления результатов	эффективно взаимодействовать с членами команды, находить и использовать резервы повышения эффективности, формировать презентационный или раздаточный материал и публично представлять с использованием цифровых инструментов (например Word, PowerPoint, Miro, Canva.com)	методами взаимодействия с другими членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в достижении результатов и презентации работы команды, навыками публичного выступления с применением и без цифровых и технических средств демонстрации
2.	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	основные категории философии, этики, этапы и законы исторического развития различных культур	выявлять и анализировать важнейшие социально-политические процессы, происходящие в обществе, устанавливать их причинно-следственные связи и соотносить их с современными проблемами; осознанно ориентироваться в истории социальной мысли, в основных проблемах, касающихся условий формирования личности и общества, особенностей их взаимоотношений, соотношения различных сфер общественной жизни и их влияния на общественный порядок и стабильность	навыками взаимодействия с представителями различных социальных групп в рамках профессиональных задач

3.	УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты	параметры и характеристики условий труда на рабочем месте отвечающим критериям безопасности и/или комфорта, программно-аппаратные средства оценки психофизиологических особенностей человека по критерию обеспечения безопасности (УПДК-МК Автопредприятие и др.), программные средства автоматизации задач обеспечения безопасности (1С: Производственная безопасность. Охрана труда)	обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, с помощью средств защиты, способов организации режима труда и отдыха, оценивать психофизиологических особенностей человека по критерию обеспечения безопасности с применением программно-аппаратных средств (УПДК-МК Автопредприятие и др.) и программных средств автоматизации задач обеспечения безопасности (1С: Производственная безопасность. Охрана труда)	способами и методами организации применения средств защиты на рабочем месте, опытом применения программно-аппаратных средств оценки психофизиологических особенностей человека по критерию обеспечения безопасности (УПДК-МК Автопредприятие и др.) и программных средств автоматизации задач обеспечения безопасности (1С: Производственная безопасность. Охрана труда)
3.	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при организации социального взаимодействия и выполнении элементов технологических процессов	дефектологическими знаниями и особенностями их применения в социальной и профессиональной сферах при организации социального взаимодействия и выполнении элементов технологических процессов

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	часов	Курс 3 (зимняя сессия)	Курс 3 (летняя сессия)
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72/0	36	36/0
1. Контактная работа	6,25/0	2	4,25/0
Аудиторная работа:	6,25/0	2	4,25/0
<i>в том числе:</i>			
лекции (Л)	6	2	4
практические занятия (ПЗ)	-	-	-
контактная работа на промежуточном контроле (КРА)	0,25	-	0,25
2. Самостоятельная работа (СРС)	61,75	34	27,75
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю, включая контрольную работу и т.д.)	57,75	34	23,75
Подготовка к зачету с оценкой (контроль)	4	-	4
Вид промежуточного контроля:	Зачет		

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 3

Тематический план учебной дисциплины

Наименование тем дисциплины (укрупнёно)	Всего	Аудиторная работа			Внеаудито рная работа СР
		Л	ПЗ (всего/*)	ПКР	
Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении автосервисного предприятия. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА	36	2	-	-	34
Всего по зимней сессии	36	2	-	-	34
Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Управление развитием трудовых ресурсов СТОА	15	2	-	-	13
Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории	15	2	-	-	13

Наименование тем дисциплины (укрупнёно)	Всего	Аудиторная работа			Внеаудито рная работа СР
		Л	ПЗ (всего/*)	ПКР	
мотивации и ее развитие					
Контактная работа на промежуточном контроле (КРА)	0,25	-	-	0,25	-
Подготовка контрольной работы	1,75	-	-	-	1,75
Подготовка к зачету	4	-	-	-	4
Всего по летней сессии	36/0	4	0/0	0,25	27,75
Итого по дисциплине	72/0	6	0/0	0,25	61,75

* в том числе практическая подготовка

Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении автосервисным предприятием. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА. Характеристика системы управления трудовыми ресурсами Роль и задачи кадрового обеспечения СТОА. Современные тенденции кадрового обеспечения. Особенности кадрового обеспечения СТОА. Функции и задачи менеджера по персоналу. Корпоративная культура. Цифровые инструменты оценки качества кадров УПДК-МК «Автопредприятие» и др. Общая характеристика диагностической модели кадрового обеспечения СТОА (внешние факторы, внутренние факторы, кадровая политика). Основные направления кадровой политики СТОА. Формирование кадровой политики на различных этапах жизненного цикла СТОА. Составление характеристики работника СТОА. Понятие стратегии СТОА, ее черты и составляющие. Практические действия УП - менеджеров при реализации стратегий СТОА. Практические действия менеджеров при реализации стратегий предприятия СТОА с использованием программные средства автоматизации задач обеспечения безопасности (1С: Производственная безопасность. Охрана труда) и др.

Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Управление развитием трудовых ресурсов СТОА. Факторы, влияющие на планирование потребности в кадрах СТОА. Состав и структура кадрового состава. Показатели численности кадров. Методы планирования потребности в кадрах. Качественная потребность в кадрах. Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры» (развитие системного подхода к решению проблем СТОА). Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников. Аттестация. Методы оценки работы кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Проведение аттестации. Оценка результативности с использованием методов оценки. Организация обучения кадров СТОА. Выбор и виды карьеры. Моделирование карьеры. Планирование карьеры. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала СТОА. Системная карьера. Партнерство по планированию и развитию карьеры.

Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории мотивации и ее развитие. Роль формальных и неформальных структур в системе

управления трудовых ресурсов. Взаимодействие формальных и неформальных групп: проблемы и их решения. Распределение ролей и функций, выполняемых в коллективе с целью формирования эффективной команды и снижения возможности возникновения конфликтной ситуации Власть. Влияние. Лидерство. Управление конфликтом на СТОА. Характеристика основных понятий стилей руководства. Делегирование полномочий. Концепция «Управленческая решетка». Принципы делегирования. Основные теории мотивации. Система мотивации трудовых ресурсов СТОА. Развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников. Оплата труда и материальное стимулирование человеческих ресурсов

4.3 Лекции и практические занятия

В рамках изучения дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» предусмотрено проведение лекций и практических занятий, в которых рассматриваются прикладные вопросы, связанные с подходами к использованию передовых технологий и приемов обеспечения эффективности работы персонала предприятия для обеспечения успешной работы всех его подразделений на основе современных цифровых технологий и их информационной составляющей с использованием цифровых инструментов. Практические занятия рекомендуется проводить, используя материалы технологической практики и опыта работы на предприятиях, эксплуатирующих и обслуживающих автомобильные транспортные средства.

Таблица 4
Содержание лекций, практических занятий и контрольные мероприятия

№ темы	№ и название лекций и практических занятий	Формируемые компетенции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов*
Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении автосервисным предприятием. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА	Лекция № 1 «Роль и задачи кадрового обеспечения СТОА. Современные тенденции кадрового обеспечения. Особенности кадрового обеспечения СТОА. Функции и задачи менеджера по персоналу. Корпоративная культура. Цифровые инструменты оценки качества кадров УПДК-МК Автопредприятие и др. Общая характеристика диагностической модели кадрового обеспечения СТОА (внешние факторы, внутренние факторы, кадровая политика). Основные направления кадровой политики СТОА. Формирование кадровой политики на различных этапах жизненного цикла СТОА. Составление характеристики работника СТОА. Понятие стратегии СТОА, ее черты и составляющие. Практические действия УП - менеджеров при реализации стратегий СТОА»	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1		2

№ темы	№ и название лекций и практических занятий	Формируемые компетенции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов*
Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Управление развитием трудовых ресурсов СТОА	Лекция № 2 «Факторы, влияющие на планирование потребности в кадрах СТОА. Состав и структура кадрового состава. Показатели численности кадров. Методы планирования потребности в кадрах. Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры» (развитие системного подхода к решению проблем СТОА). Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников. Аттестация. Методы оценки работы кадров СТОА. Организация обучения кадров СТОА. Выбор и виды карьеры. Моделирование карьеры. Планирование карьеры	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1		2
Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории мотивации и ее развитие	Лекция № 3 «Роль формальных и неформальных структур в системе управления трудовых ресурсов. Взаимодействие формальных и неформальных групп: проблемы и их решения. Характеристика основных понятий стилей руководства. Делегирование полномочий. Концепция «Управленческая решетка». Принципы делегирования. Основные теории мотивации. Система мотивации трудовых ресурсов СТОА»	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1	дискуссия	2

* из них практическая подготовка

Описание вопросов, предлагаемых студентам для самостоятельного обучения представлено в таблице 5.

Таблица 5
Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины

№ п/п	№ темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
1.	Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении автосервисным предприятием. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА	Характеристика системы управления трудовыми ресурсами Роль и задачи кадрового обеспечения СТОА. Современные тенденции кадрового обеспечения. Особенности кадрового обеспечения СТОА. Функции и задачи менеджера по персоналу. Корпоративная культура. Цифровые инструменты оценки качества кадров УПДК-МК «Автопредприятие» и др. Общая характеристика диагностической модели кадрового обеспечения СТОА (внешние факторы, внутренние факторы, кадровая политика). Основные направления кадровой политики СТОА. Формирование кадровой политики на различных этапах жизненного цикла СТОА. Составление характеристики работника СТОА. Понятие стратегии СТОА, ее черты и со-

№ п/п	№ темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
		ставляющие. Практические действия УП - менеджеров при реализации стратегий СТОА. Практические действия менеджеров при реализации стратегий предприятия СТОА с использованием программных средств автоматизации задач обеспечения безопасности (1С: Производственная безопасность. Охрана труда) и др. (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1)
2.	Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Управление развитием трудовых ресурсов СТОА	Факторы, влияющие на планирование потребности в кадрах СТОА. Состав и структура кадрового состава. Показатели численности кадров. Методы планирования потребности в кадрах. Качественная потребность в кадрах. Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры» (развитие системного подхода к решению проблем СТОА). Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников. Аттестация. Методы оценки работы кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Проведение аттестации. Оценка результативности с использованием методов оценки. Организация обучения кадров СТОА. Выбор и виды карьеры. Моделирование карьеры. Планирование карьеры. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала СТОА. Системная карьера. Партнерство по планированию и развитию карьеры (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1)
3.	Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории мотивации и ее развитие	Роль формальных и неформальных структур в системе управления трудовых ресурсов. Взаимодействие формальных и неформальных групп: проблемы и их решения. Распределение ролей и функций, выполняемых в коллективе с целью формирования эффективной команды и снижения возможности возникновения конфликтной ситуации. Власть. Влияние. Лидерство. Управление конфликтом на СТОА. Характеристика основных понятий стилей руководства. Делегирование полномочий. Концепция «Управленческая решетка». Принципы делегирования. Основные теории мотивации. Система мотивации трудовых ресурсов СТОА. Развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников. Оплата труда и материальное стимулирование человеческих ресурсов (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.3; УК-8.1; УК-9.1)

5. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» в совокупности с традиционной (объяснительно-иллюстративной) технологией обучения используются элементы современных технологий.

Для организации процесса освоения студентами дисциплины используются следующие формы теоретического и практического обучения, соответ-

ствующие традиционной (объяснительно-иллюстративной) и современной (проблемного обучения) технологиям:

- основные формы теоретического обучения: лекции, лекции-дискуссии, индивидуальные консультации;
- основные формы практического обучения: не предусмотрены;
- дополнительные формы организации обучения: контрольная работа и самостоятельная работа студентов.

В рамках учебного курса предусмотрена деятельность, имитирующая реальную работу специалистов на автотранспортных предприятиях, станциях технического обслуживания автомобилей и других предприятиях технического сервиса. Также предусмотрены встречи с представителями руководства и кадровых служб российских компаний, осуществляющих коммерческую и техническую эксплуатацию автомобильных транспортных средств предприятий и индивидуальных собственников.

Таблица 6

Применение активных и интерактивных образовательных технологий

№ п/п	Тема и форма занятия		Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий
1.	Роль формальных и неформальных структур в системе управления трудовых ресурсов. Взаимодействие формальных и неформальных групп: проблемы и их решения. Характеристика основных понятий стилей руководства. Делегирование полномочий. Концепция «Управленческая решетка». Принципы делегирования. Основные теории мотивации. Система мотивации трудовых ресурсов СТОА	Л	лекция -дискуссия (проблемное обучение)

6. Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении семестра.

Текущий контроль знаний студентов в рамках дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» может представлять собой: устный опрос (групповой или индивидуальный); проверку деятельности в рамках деловых игр; проверку выполнения элементов контрольной работы; контроль самостоятельной работы студентов (в письменной или устной форме).

При текущем контроле успеваемости акцент делается на установлении подробной, реальной картины студенческих достижений и успешности усвоения ими учебной программы на данный момент времени. Основным видом контроля является устный опрос.

6.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта практической деятельности

В рамках обучения по дисциплине «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» предусмотрено выполнение контрольной работы, связанной с определением кадровой политики предприятий, обслуживающих автомобильные транспортные средства. Выполнение контрольной работы возможно по материалам действующего предприятия (при наличии) или с использованием условного варианта. Для контрольной работы предпочтительно использование материалов технологической практики.

Примерные темы контрольной работы:

1. Управление персоналом как составляющая часть менеджмента предприятия.
2. Кадровая политика предприятия, и ее связь со стратегией предприятия.
3. Рынок труда: понятия, виды и механизм функционирования.
4. Маркетинг персонала.
5. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
6. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
7. Набор персонала. Внешние и внутренние источники набора.
8. Организация набора персонала в организации.
9. Методы отбора персонала в организации.
10. Цели, системы и методы организации оценки персонала.
11. Современные методы и подходы к оценке персонала (360градусов, «Центры деловой оценки» и др.).
12. Аттестация персонала в организации.
13. Трудовая адаптация персонала. Виды и условия успешной адаптации.
14. Организация внутрифирменного обучения.
15. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки.
16. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
17. Деловая карьера: виды и этапы. Принципы организации управления деловой карьерой.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
19. Опишите практическое использование теорий мотивации в современных организациях.
20. Современные формы и системы оплаты труда персонала.
21. Государственное регулирование оплаты труда.
22. Нематериальные методы мотивации персонала.
23. Управление конфликтами в организации.
24. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
25. Межличностные отношения и психологический климат в коллективе.
26. Правовое обеспечение системы управления персоналом.

Примерный перечень вопросов выносимых на самоподготовку и самоконтроль:

Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении автосервисным предприятием. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА

1. Обусловленность повышения значения управления трудовыми ресурсами СТОА.
2. Особенности человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов предприятия.
3. Перечислите основные задачи и функции менеджера по персоналу.
4. Каковы современные тенденции в управлении трудовыми ресурсами?
5. Профессиональный состав кадровой службы СТОА.
6. Основное назначение правовой, финансовой подсистем управлении трудовыми ресурсами.
7. Основные составляющие кадровой стратегии СТОА.
8. Взаимосвязь стратегий предприятия с кадровыми стратегиями.
9. Дайте краткую характеристику основных стратегий СТОА.
10. Охарактеризуйте действия УП - менеджера при реализации стратегий.
11. Какие основные задачи приходится решать менеджеру при комплектовании кадров?
12. Какие затраты, связанные с персоналом, могут возникать на СТОА?
13. Перечислите факторы, влияющие на потребность в персонале СТОА.
14. Что означает «качественная потребность» в персонале СТОА?
15. Перечислите основные показатели численности персонала.
16. Опишите основные методы планирования потребности трудовых ресурсов.
17. Назовите основные методы отбора трудовых ресурсов.

Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА.

Управление развитием трудовых ресурсов СТОА

18. Каковы главные объекты анализа при построении УП-модели?
19. Каково назначение и содержание диагностической модели управления трудовых ресурсов?
20. Какие внешние факторы должны быть учтены при построении модели?
21. Какие внутренние факторы могут оказать влияние на построение модели?
22. Перечислите основные направления УП-деятельности.
23. Какие личностные характеристики работников должны быть учтены при формировании кадровой политики СТОА?
24. По каким критериям может оцениваться эффективность кадровой политики СТОА?
25. Перечислите факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.
26. Какова цель и порядок проведения аттестации?
27. Сущность методов нормирования и каковы условия их успешного применения?
28. Какие разновидности ранжирования используются в практике оценки труда работников?
29. Дайте сравнительную характеристику всех изученных методов оценки работников.
30. Перечислите основные цели повышения квалификации и переподготовки работников СТОА.
31. Назовите типы внутриорганизационного обучения.
32. Какие виды карьеры вы знаете?

33. Каковы основные принципы системной карьеры? Что такое вертикальная и горизонтальная карьера?

34. Назовите методы моделирования карьеры.

35. Что представляет собой модель партнерства, используемая для планирования карьеры?

Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории мотивации и ее развитие

36.Каков механизм образования и основные различия формальных групп на СТОА?

37. Каковы причины вступления в формальные группы, а какие в неформальные?

38. Каковы основные рекомендации менеджеру для эффективного управления неформальными группами?

39. Как бы вы использовали неформальную группу для своей собственной карьеры?

40. Назовите семь типичных ошибок при принятии управленческих решений.

41. В чем заключается процесс подготовки и принятия управленческого решения?

42. Что является основными видами планирования в работе управленца?

43. Расскажите о принципе планирования рабочих задач?

44. Расскажите об АБВ – анализе.

45. Расскажите о ловушках рабочего времени.

46. Опишите авторитарный стиль руководства.

47. Какие особенности выделяются в демократическом стиле управления?

48. Какие отличительные черты либерального стиля?

49. Какие основные правила делегирования полномочий вы знаете?

50. Какие вопросы делегировать необходимо, а какие – нежелательно?

51. В чем заключаются главные принципы делегирования полномочий?

52. Постройте пирамиду потребностей по А.Маслоу.

53. Опишите процессуальные теории мотивации.

54. В чем заключается теория ожиданий? К какой группе теорий мотивации она относится?

55. Какие теории мотивации основаны на отношении человека к труду?

Примерный перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию (зачет) включает следующие:

1. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.

2. Анализ работы.

3. Виды и границы разделения труда.

4. Виды и формы подготовки кадров.

5. Виды организационных структур службы управления персоналом.

6. Высвобождение персонала.

7. Дисциплинарные взыскания.

8. Задачи и виды профориентации персонала.

9. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.

10.Индивидуальное планирование деловой карьеры.

- 11.Методы обучения персонала.
- 12.Методы оценки деятельности сотрудников.
- 13.Методы управления конфликтами в коллективе.
- 14.Мотивация и стимулы.
- 15.Несчастные случаи на рабочем месте.
- 16.Организационное планирование карьеры.
- 17.Организация работы по адаптации персонала.
- 18.Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.
- 19.Отбор и наем персонала.
- 20.Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
- 21.Оценочное интервью.
- 22.Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом.
- 23.Планирование и организация работы с кадровым резервом.
- 24.Планирование потребности в персонале.
- 25.Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.
- 26.Понятие и виды мотивации.
- 27.Понятие и источники подбора персонала.
- 28.Понятие и сущность принципов управления персоналом.
- 29.Понятие и участники трудовых отношений.
- 30.Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом.
- 31.Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.
- 32.Принципы построения системы управления персоналом.
- 33.Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников.
- 34.Система вознаграждения персонала организации.
- 35.Содержание оценки кадрового потенциала.
- 36.Стили поведения в конфликтных ситуациях.
- 37.Стратегия управления персоналом.
- 38.Сущность и виды адаптации персонала.
- 39.Сущность и понятие конфликта.
- 40.Сущность и структура затрат предприятия на персонал.
- 41.Технология подбора персонала.
- 42.Требования к переподготовке сотрудников.
- 43.Трудоустройство и работа в коллективе.
- 44.Управление перемещением персонала.
- 45.Факторы среды управления персоналом.
- 46.Функции управления персоналом.

6.2 Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины. Подобный контроль помогает оценить

более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. При этом знания и умения студента не обязательно подвергаются контролю заново; промежуточная аттестация может проводиться по результатам текущего контроля.

Критерии выставления оценок во время зачета:

«**Зачет**» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания программного материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает программный материал, не затрудняясь с ответом при видоизменении задания; грамотно обосновывает принятые решения; самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская ошибок; свободно оперирует основными теоретическими положениями по проблематике излагаемого материала, компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на достаточном уровне и выше.

«**Незачет**» ставится, если студент не знает значительной части программного материала; допускает грубые ошибки при изложении программного материала; с большими затруднениями решает ситуационные и практические задачи, компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на недостаточном уровне или не сформированы.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература

1. Дидманидзе О.Н, Солнцев А.А., Митягин Г.Е. Техническая эксплуатация автомобилей. Учебник. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2017. – 565 с. (120 экз.)
2. Никишина, А. Л. Теория организации : учебное пособие / А. Л. Никишина, Н. М. Дегтярева. — Тольятти : ТГУ, 2010. — 100 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139764> (дата обращения: 26.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Инженерная психология: учебное пособие / составители Е. А. Фомина, М. М. Арутюнян. — Ставрополь : СКФУ, 2015. — 107 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/155373> (дата обращения: 26.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей

7.2 Дополнительная литература

1. Казаринов, Ю.И. Методология формирования корпоративных систем технического обслуживания и ремонта транспортных и транспортно-технологических машин: учебное пособие / Ю.И. Казаринов. — Тюмень: ТИУ, 2020. — 97 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/237101> (дата обращения: 26.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей
2. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е. В. Маслов; Ред. П. В. Шеметов ; Новосибирская государственная академия экономики и управления. - М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. - 312 с. (46 экз.).

3. Цифровая экономика и реиндустириализация производства : учебное пособие : в 2 частях / Ю. А. Антохина, А. Г. Варжапетян, Е. Г. Семенова, М. С. Смирнова. – Санкт-Петербург: ГУАП, 2019 – Часть 1: Развитие цифровой экономики и технологии реиндустириализации – 2019. – 253 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/165246> (дата обращения: 26.08.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Рындина, С. В. Цифровая трансформация бизнеса: использование аналитики на основе больших данных : учебное пособие / С. В. Рындина. – Пенза: ПГУ, 2019. – 182 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/162301> (дата обращения: 26.08.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Сухарева, С. В. Разработка программ инновационного развития грузовых автотранспортных предприятий: учебное пособие / С. В. Сухарева. – Омск: СибАДИ, 2020. – 103 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/163764> (дата обращения: 26.08.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Технология поиска работы и построения карьеры: учебник / А.М. Донецкий, О.А. Колесникова, И.Я. Львович и др.; под редакцией О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. — Воронеж: ВИВТ, 2017. — 324 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157482> (дата обращения: 26.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей

7.3 Нормативные правовые акты

1. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности колесных транспортных средств. ТР ТС 018/2011 (с изменениями на 11 июля 2016 года)
2. Национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги (на 2018-2024 годы)», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 15 от 24 декабря 2018 года)
3. Федеральная целевая программа «Повышение безопасности дорожного движения в 2013 – 2020 годах», утверждена постановлением Правительства Российской Федерации № 864 от 03 октября 2013 года.
4. ОСТ 37.001.082-92. Подготовка предпродажная легковых автомобилей.
5. РД 37.001.268-99. Рекомендации по предпродажной подготовке грузовых автомобилей и автобусов.
6. РД 37.009.026-92. Положение о техническом обслуживании и ремонте автотранспортных средств, принадлежащих гражданам (легковые и грузовые автомобили, автобусы, минитрактора)
7. РД 37.009.025-92. Положение о гарантийном обслуживании легковых автомобилей и мототехники.
8. Р 3112199-0240-84. Положение о техническом обслуживании и ремонте подвижного состава автомобильного транспорта
9. Правила оказания услуг (выполнения работ) по техническому обслуживанию и ремонту автомототранспортных средств. Утверждены по- становлением Правительства Российской Федерации от 11.04.2001 № 290 (с изменениями на 31 января 2017 года)

7.4 Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Для самостоятельного выполнения контрольной работы по дисциплине «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» используются методические рекомендации по самоподготовке, справочная и заводская документация по конструкции конкретных моделей автомобилей (эргономика, салон, органы управления), методические рекомендации по проведению тестирования с использованием программно-аппаратного комплекса УПДК-МК АвтоПредприятие.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Для проведения аудиторных занятий, а также самостоятельной работы в рамках дисциплины «Управление персоналом предприятий автомобильного сервиса» можно использовать учебные и справочные ресурсы, размещенные в сети Интернет:

<http://elib.tinacad.ru> (открытый доступ)
<http://www.academia-moscow.ru/catalogue> (открытый доступ)
<http://rucont.ru/efd/> (открытый доступ)
<http://znanium.com/bookread> (открытый доступ)
<https://e.lanbook.com/book> (открытый доступ)
<http://www.zr.ru> (открытый доступ)
<http://www.iprbookshop.ru> (открытый доступ)
<https://dokipedia.ru> (открытый доступ)
<http://docs.cntd.ru> (открытый доступ)

9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Специальных требований к программному обеспечению учебного процесса не предусмотрено. При проведении практических занятий и самостоятельной работы достаточно возможностей типовых программ, поставляемых вместе с компьютерной техникой (Microsoft Office Word (Word Mac), Microsoft Office Excel, стандартных Internet-браузеров). Рекомендуется использование возможностей специализированных программ «1С: Производственная безопасность. Охрана труда», «УПДК-МК АвтоПредприятие» и их доступных, предпочтительно отечественных, аналогов.

Таблица 7

Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование темы учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы
1	Тема 1. Значение управления человеческими ресурсами в управлении	Microsoft Office Word, Canva.com Microsoft Office PowerPoint, Miro Microsoft Office Excel	Оформительская Презентация Обработка данных

	ний автосервисным предприятием. Диагностический подход к управлению трудовыми ресурсами СТОА. Кадровые стратегии СТОА	Quizlet, Learnis, Kahoot.com Яндекс.Телемост, Zoom УПДК-МК Автопредприятие	Контрольные Коммуникационные Прикладная
2	Тема 2. Комплектование кадров СТОА. Оценка труда работников СТОА. Управление развитием трудовых ресурсов СТОА	Microsoft Office Word, Canva.com Microsoft Office PowerPoint, Miro Microsoft Office Excel Quizlet, Learnis, Kahoot.com Яндекс.Телемост, Zoom	Оформительская Презентация Обработка данных Контрольные Коммуникационные
3	Тема 3. Группа как объект управления и основа организации. Стили руководства трудовыми ресурсами. Основные понятия теории мотивации и ее развитие	Microsoft Office Word, Canva.com Microsoft Office PowerPoint, Miro Microsoft Office Excel Quizlet, Learnis, Kahoot.com Яндекс.Телемост, Zoom	Оформительская Презентация Обработка данных Контрольные Коммуникационные

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Сведения о необходимом технологическом оборудовании и специализированных аудиториях приведены в таблице 8.

Таблица 8
Сведения об обеспеченности специализированными аудиториями, кабинетами, лабораториями

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы (№ учебного корпуса, № аудитории)	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Лекционная аудитория с мультимедийным оборудованием (26/232)	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, занятий практического типа Доска аудиторная 3-х элем. - 1 шт., Комплект стендов по устройству легкового автомобиля - 1 шт., Проектор - 1 шт., Световое оборудование базовый комплект «Дорожные знаки», -1 шт., Стенд системы управления - 1 шт., Стенд схема газобалон. устан. автомоб. - 1 шт., Стол компьютерный -1 шт., Экран - 1 шт., Экран на штативе - 1 шт., Стулья - 75 шт., Стол ученический 2-х местный - 38 шт., Стол, стул преподавателя -1 шт.
Компьютерный класс (26/228а)	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, проведения курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы Видеомагнитофон - 1 шт., Видеопроектор ВЕ - 1 шт.; Доска аудиторная ДН-38 - 1 шт.; Журнальный стол - 1 шт.; Доска настенная 3-элементная - 1 шт.; Компьютер в комплекте - 1 шт. *; Компьютер - 10 шт.*; Кресло офисное. - 1 шт., Монитор-1 шт., Монитор ЖК LG - 12 шт. *; Монитор УАМА - 1 шт.; Стол эргономичный - 1 шт., Телевизор 5695 - 1 шт.; Стулья - 22 шт. *, Стол-12 шт. *

	Стол, стул преподавателя -1 шт. Антивирусная защита Касперского, Windows, Microsoft Office
Центральная научная библиотека имени Н.И. Железнова	Помещения для самостоятельной работы – аудитории для проведения планируемой учебной, учебно-исследовательской, научно-исследовательской работы студентов, выполняемой во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия: 9 читальных залов, организованных по принципу открытого доступа и оснащенных Wi-Fi и Интернет-доступом, в том числе 5 компьютеризированных читальных залов.
Общежитие №4.	Комната для самоподготовки

* оборудование используется для практической подготовки

11. Методические рекомендации студентам по освоению дисциплины

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторная и внеаудиторная) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия (в том числе по реализации практической подготовки) представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на практическую подготовку обучающихся и проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- практические занятия, включая практическую подготовку (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Попуски аудиторных занятий не рекомендуются. Студент, пропустивший занятия обязан пояснить причину своего отсутствия и в зависимости от вида пропущенного занятия должен самостоятельно подготовить и представить на проверку материал, выбывший из-за пропуска, дополнительно представив его в виде краткого устного сообщения в рамках темы пропущенной лекции или ответив на контрольные вопросы в отдельно отведенное время при пропуске практического занятия.

12. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах кадрового обеспечения автотранспортных и автосервисных предприятий, работающих с различными типами автомобильных транспортных средств. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной дея-

тельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Излагаемый материал может показаться студентам сложным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных естественно-научных дисциплин, науки и техники. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, формулы и т.д.), которые использует преподаватель. Лекционное занятие должно быть содержательным, проблемным, диалоговым, интересным, эффективным, отличаться новизной рассмотрения учебных вопросов.

Самостоятельная работа студентов предполагает проработку лекционного материала по рекомендуемой литературе, изучение дополнительной литературы, дополнительное конспектирование некоторых тем предмета, подготовку докладов и сообщений на секции научной конференции, выполнение контрольной работы. При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо также вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Использование компьютерной техники подразумевает применение программного обеспечения и специальных программ для аудиторного обучения и самостоятельного изучения отдельных тем дисциплины. Для подготовки к аудиторным занятиям можно рекомендовать современные программные продукты: для подготовки презентационного материала – Canva.com, Microsoft Office PowerPoint и их аналоги; для подготовки контрольных заданий различных видов – Quizlet, Learnis, Kahoot.com и другие; для работы в онлайн формате – Яндекс.Телемост, Zoom и их аналоги. Для этого кафедре следует обеспечить преимущественно сертифицированное программное обеспечение и проверенное и испытанное оборудование для всех форм занятий по дисциплине.

Для эффективного проведения практических занятий по дисциплине кафедре целесообразно разработать рабочую тетрадь с изложением всех элементов учебного процесса (тематического плана дисциплины, описания практических занятий, индивидуальных контрольных заданий и др.), а также предусмотреть возможность использования онлайн-досок типа Jamboard, Padlet и их аналогов.

Одной из форм применения программного обеспечения является размещение электронных учебных пособий, контрольных заданий и примерных вопросов на информационном портале «Тимирязевка» с созданием соответствующего раздела по дисциплине на виртуальном диске.

Для успешного аудиторного и самостоятельного изучения дисциплины на занятиях целесообразно информировать студентов о наличии и возможности ис-

пользования различных отраслевых баз данных, информационно-справочных и поисковых ресурсов по средствам формирования производственно-технической инфраструктуры предприятий, техническому сервису в агропромышленном комплексе и на автомобильном транспорте.

Преподавание дисциплины основано на максимальном использовании активных форм обучения и самостоятельной работы студентов. Для этого используются методические рекомендации, позволяющие студентам под руководством преподавателей (путём онлайн и оффлайн консультаций) самостоятельно осуществлять поиск необходимой информации и принимать обоснованные решения по конкретным ситуациям. Рекомендуется посещение дней карьеры, проводящихся как в Университете, так и на общественных площадках, а также автомобильных, автообслуживающих, промышленных, экологических и агропромышленных выставок с последующей групповой дискуссией по результатам посещения.

Зачет сдается в период зачетной недели. Форму проведения зачета (устно, письменно) определяет преподаватель по согласованию с заведующим кафедрой.

Устный зачет проводится по предварительно запланированным вопросам. Перечень вопросов, выносимых на зачет, доводится преподавателем до студентов не позднее, чем за десять дней до начала зачетной недели.

На зачет студент должен явиться с зачетной книжкой, которую предъявляет в начале зачета преподавателю, а также с ручкой и листом бумаги для письменного ответа.

Подготовка к ответу составляет не более 25 минут.

Во время зачета преподаватель может задавать дополнительные вопросы с целью выяснения качественного уровня освоения учебного курса. При проведении зачета могут быть использованы технические средства, программы данного курса, справочная литература. Основой для определения итогов зачета служит уровень усвоения студентом материала, предусмотренного учебной программой данной дисциплины.

Преподаватель не имеет права принимать зачет без зачетной ведомости и зачетной книжки.

Программу разработал:

Митягин Григорий Евгеньевич, к.т.н., доцент

(подпись)