МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 20 18 г.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Маркетинг и управление брендами
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ к.э.н., доцент Ильина Л.О.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 7
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 8
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 8
7.2. Организация самостоятельной работы 9
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 9
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 10
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины ..... **Error! Bookmark not defined.**
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса ..... **Error! Bookmark not defined.**
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 11
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 11

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

изучение основ современной теории и практики управления человеческими ресурсами на уровне общества и организации, освоение механизма формирования, распределения, использования и развития трудового потенциала общества, предприятия, работника.

Задачи:

- сформировать знания о современной концепции развития человеческого потенциала общества, о роли человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях;
- ознакомить с основами управления человеческими ресурсами общества;
- рассмотреть государственную политику по воспроизводству человеческих ресурсов на стадиях их формирования, распределения / перераспределения и использования;
- изучить методы, особенности и алгоритм проектирования организационных структур с учетом специфики предприятия, в т. ч. получить навыки проектирования кадровой структуры организаций в соответствии с типом их организационных структур;
- развить умение выстраивать стратегически обоснованную систему управления человеческими ресурсами организации;
- исследовать основы организации труда и управления рабочим временем сотрудников;
- научить применять экономико-математические расчёты для обоснования планировки и оснащения рабочих мест;
- сформировать владение методиками оценки санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда и проведения специальной оценки условий труда;
- освоить существующие механизмы формирования человеческих ресурсов организации, в т. ч. умение проводить экономико-математические расчёты по обоснованию численности персонала;
- овладеть технологиями эффективного использования и профессионального развития человеческих ресурсов организации, в т. ч. умением выбрать инструментальные средства для адаптации работников, их оценки и развития, применять экономико-математические расчёты для обоснования форм и систем оплаты труда на предприятии, переменной части фонда оплаты труда;
- выработать практические навыки по оценке экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся вне зависимости от направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Первый уровень (пороговый) (ОПК-3) – 1	**Знать:** типы стратегий управления человеческими ресурсами, особенности взаимосвязи между корпоративными стратегиями и кадровыми стратегиями; виды кадровой политики; основы и методы проектирования организационных структур *З1 (ОПК-3);* **Уметь:** определять основные направления формирования и развития человеческих ресурсов в зависимости от реализуемой корпоративной стратегии, определять необходимый уровень требуемой компетенции работников для заполнения вакантных должностей; применять экономико-математические расчёты для проектирования управленческих полномочий, технологий и процедур, должностных регламентов, рабочих мест, условий труда *У1 (ОПК-3);* **Владеть:** навыками проектирования организационных структуры, планировать и осуществлять мероприятия *В1 (ОПК-3)*

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа, из которых 36 часов самостоятельной работы студента отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен - 3 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Тема 1. Роль человека и человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях	2	-		8
Тема 2. Управление человеческими ресурсами общества и их воспроизводством: формирование, распределение / перераспределение и использование	8	6		12
Тема 3. Управление человеческими ресурсами организации как часть ее общей стратегии	4	6		12
Тема 4. Технологии и механизмы формирования человеческих ресурсов организации	8	6		12
Тема 5. Технологии эффективного использования и развития человеческих ресурсов организации	10	8		14
Тема 6. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	8	6		14
Всего за семестр:	40	32		72

Всего по дисциплине:	**40**	**32**		**72**

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Роль человека и человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях

Человек как цель и критерий общественного прогресса. Влияние экономических преобразований и социальных изменений на глобальный процесс человеческого развития. Концепция устойчивого развития и концепция развития человеческого потенциала. Гуманизация труда. Показатели оценки развития человеческого потенциала. Роль государства в консолидации всех субъектов управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как функция государственного стратегического менеджмента.

Тема 2. Управление человеческими ресурсами общества и их воспроизводством: формирование, распределение / перераспределение и использование

Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами. Структура системы УЧР общества и социально-воспроизводственный процесс на макроуровне.

Особенности и показатели воспроизводственных процессов на этапе формирования человеческих ресурсов. Типы, режимы и факторы естественного движения населения. Теория демографического перехода. Второй демографический переход. Демографическая ситуация и демографическая политика в России. Роль образовательных процессов в формировании человеческих ресурсов страны и человеческого капитала индивида и общества. Теория человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал. Актуальные тенденции в сфере образования. Миграционные процессы, их влияние на численность и качественные характеристики человеческих ресурсов страны. Виды, масштабы, методы изучения миграции. Трудовая миграция. Инструменты государственного регулирования миграционных процессов. Государственная миграционная политика РФ.

Особенности воспроизводственных процессов на этапе распределения/перераспределения человеческих ресурсов и их использования: Размещение человеческих ресурсов по сферам и видам профессиональной деятельности, функционирование рынка труда. Структура и состав человеческих ресурсов страны. Трудовая и нетрудовая деятельность в статистике труда. Рабочая сила как категория участия в труде. Виды, формы, принципы, регуляторы занятости. Государственная политика по обеспечению человеческим ресурсам полной и эффективной занятости. Активная и пассивная политика занятости. Показатели использования и недоиспользования рабочей силы. Меры борьбы с безработицей в системе УЧР.

Тема 3. Управление человеческими ресурсами организации как часть ее общей стратегии

Организационное проектирование как процесс разработки проектов организации производственных систем и систем управления. Системный функционально-целевой подход к разработке проектов систем управления. Комплект проектной документации для проектирования организационной структуры управления. Типы организационных структур управления (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная, проектная, программно-целевая, буферная). Факторы, влияющие на выбор организационной структуры управления (численность персонала организации, вид экономической деятельности, степень разнообразия товаров и услуг, организационно-правовая форма организации, техника и технологии, стратегия

организации и стратегия управления человеческими ресурсами и т. д.). Методы проектирования организационных структур (метод аналогий, экспертно-аналитический метод, метод структуризации целей, метод организационного моделирования, функционально-стоимостного анализа). Алгоритм проектирования организационной структуры управления. Взаимосвязь организационной и кадровой структуры предприятия. Методы проектирования кадровой структуры организации. Штатное расписание и расстановка кадров как технология рационального распределения работников по структурным подразделениям и рабочим местам.

Принципы формирования кадровой политики организации. Типы стратегий управления человеческими ресурсами (инновационная, сокращения затрат, повышения качества и т. д.) и виды кадровой политики (активная, пассивная, реактивная, превентивная, открытая, закрытая). Взаимосвязь стратегии УЧР с общей корпоративной стратегией. Принципы и этапы проектирования кадровой политики организации. Структура кадровой политики (политика обучения и развития персонала; политика оплаты, мотивации и стимулирования труда и т.д.).

Тема 4. Технологии и механизмы формирования человеческих ресурсов организации

Затраты времени как фактор обоснования численности персонала. Способы организации рабочего времени сотрудников (традиционные и нестандартные формы занятости). Фонд рабочего времени предприятия (календарный, номинальный, полезный, максимально возможный, эффективный) и его использование. Баланс рабочего времени как инструмент планирования и анализа рабочего времени. Основные стратегии формирования трудовых ресурсов организации и процедура кадрового планирования (общей и дополнительной потребности в кадрах; списочной, среднесписочной, явочной численности). Оценка потребности организации в человеческих ресурсах и методики расчета обоснованной численности работников на разных этапах жизнедеятельности компании (расчет численности персонала дифференцированным и укрупненным методами).

Источники и технологии обеспечения организации человеческими ресурсами. Удовлетворение потребности организации в человеческих ресурсах на внешнем и внутреннем рынке труда. Подбор и отбор кадров как технологии трудообеспечения. Критерии и методы подбора и отбора. Определение ключевых компетенций работников и оценка необходимого уровня требуемых компетенций для заполнения вакантных должностей. Актуальные тенденции и технологии в рекрутинге.

Тема 5. Технологии эффективного использования и развития человеческих ресурсов организации

Основные направления организации труда работников предприятия. Разделение труда (технологическое, функциональное, профессионально-квалификационное) и кооперация труда на предприятии, обоснование распределения трудовых функций. Анализ внутрисменных затрат рабочего времени (методы изучения: ФРВ, хронометраж) и расчет норм труда на основании полученных данных. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом их специализации (обоснование планировки и оснащения рабочего места, функций и систем обслуживания). Улучшение условий труда (методики оценки санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда, расчет и анализ показателей частоты и тяжести травматизма, частоты и тяжести заболеваний; методики расчета дополнительного времени на отдых). Специальная оценка условий труда (СОУТ).Адаптация сотрудников, ее виды и методы. Влияние адаптационных мероприятий на эффективность УЧР организации.

Текучесть кадров и ее взаимосвязь с состоянием организации труда на предприятии. Расчет показателей движения и текучести кадров. Оценка ущерба от

текучести.

Материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности. Заработная плата как экономическая категория и социально-экономическое явление. Трудовое вознаграждение: сущность, структура, виды, формы и системы оплаты труда. Вознаграждение за труд как издержки предприятия: формирование и анализ фонда заработной платы. Экономико-математическое обоснование выбора форм и систем оплаты труда на предприятии, переменной части фонда оплаты труда. Современный компенсационный менеджмент и критерии построения эффективной компенсационной политики.

Оценка персонала и управление карьерой. Современные методы оценки (качественные, количественные, комплексные, комбинированные) и обоснование их применения. Ассессмент-центр как технология оценки и повышения эффективности работника. Профессиональное развитие человеческих ресурсов организации как часть ее общей стратегии. Виды и методы обучения на рабочих местах и вне рабочих мест. Современные методы внутрифирменного обучения (коучинг, баддинг, шедоуинг и др.) Формирование кадрового резерва и управление карьерой работника как технологии кадрового обеспечения стратегии УЧР организации. Критерии эффективного обучения.

Тема 6. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения

Экономическая и социальная эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации. Кадровый аудит и диагностика процедур управления человеческими ресурсами. Производительность труда как показатель эффективности УЧР. Сущность, методы расчета и проблемы в области измерения производительности (эффективности) труда. Методы и показатели оценки экономической эффективности системы УЧР. Показатели оценки социальной эффективности системы УЧР. Бюджет расходов на персонал и управление расходами на персонал. Показатели эффективности деятельности кадровой службы. Методы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
2	Формирование человеческих ресурсов общества: естественное, механическое и социальное движение населения	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач
	Структура и состав человеческих ресурсов общества	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач
	Состав человеческих и трудовых ресурсов	ПЗ: Решение практических задач (самостоятельная расчетная работа)
3	Организационная и кадровая структура предприятия	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, АКС
	Стратегическое управление человеческими ресурсами	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, АКС
1-6	КТ-1	Доклад с презентацией
4	Планирование рабочего времени. Фонд рабочего времени	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС

	Стратегии формирования человеческих ресурсов, структура и показатели численности, планирование численности	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС
	Подбор и отбор кадров как технологии трудообеспечения	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, АКС
5	Организация труда и условия труда	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС
	Адаптация, движение и текучесть кадров	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, АКС, решение практических задач
	Материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности. Трудовое вознаграждение	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС
	Оценка, обучение и профессиональное развитие человеческих ресурсов.	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, АКС
6	Производительность труда как показатель эффективности УЧР	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, АКС
2, 4-6	КТ-2	Контрольная работа (решение задач)
6	Экономическая эффективность УЧР	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса, обучающийся должен ознакомиться с учебно- методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся;

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и в установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется

не позже чем в 2 – недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1-6	Участие в аудиторных АКС и дискуссиях
2, 4-6	Аудиторное решение практических задач
2	Аудиторная самостоятельная расчетная работа
1-6	Подготовка к ЗСТ
1-6	Подготовка, написание и защита доклада (кт-1)
2, 4-6	Подготовка к кт-2 (контрольная работа)
1-6	Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой, подготовка к экзамену

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1, обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «*УЧР*» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

– *Проблемная лекция (тема № 1-6);*
– *Лекция-визуализация (тема № 1-6);*
– *Анализ конкретных ситуаций (тема № 2-5);*
– *Тематическая групповая дискуссия (тема № 1-6);*

На проблемной лекции преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

Лекция-визуализация использует мультимедийные средства для представления схем, рисунков, графиков; систематизирует и выделяет наиболее значимые и существенные элементы содержания учебного материала.

Тематическая дискуссия подразумевает обсуждения темы спорного или проблемного характера в учебной группе. Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов.

Анализ конкретных ситуаций происходит в процессе рассмотрения всех тем дисциплины и подразумевает экспертную оценку студентом предложенной ситуации и

выработку эффективных решений в заданных условиях.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : Учебник и практикум / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 270 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM
Алиев И.М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум / Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. — 3-е изд., пер. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 228 с.	дополнительная	-	ЭБС Юрайт

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2.Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
3	7-Zip (freeware)

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

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

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

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

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

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

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины.