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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/ Шубаева В.Г./
«17» ____06____ 20_19_ г.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление бизнесом
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составители:

_____ст. преподаватель Орлова Н.А.

_____ д.э.н., профессор Цыганкова И.В.

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 10
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины .. 10
7.2. Организация самостоятельной работы 10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 11
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 12
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 12
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 13
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 13

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 обучающегося 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 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 эконоической 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). 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. Реферальные программы привлечения трудовых ресурсов. 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 человеческих ресурсов и трудового потенциала общества	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач
	Структура трудовых ресурсов	ПЗ: Решение практических задач (самостоятельная расчетная работа)
3	Организационная и кадровая структура предприятия	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов
	Стратегическое управление человеческими ресурсами	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов
1-6	КТ-1	Доклад с презентацией
4	Планирование и анализ рабочего времени	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач, анализ конкретных ситуаций
	Стратегии формирования человеческих ресурсов, структура и показатели численности, планирование численности	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, решение практических задач
	Подбор и отбор кадров как технологии трудообеспечения	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов
5	Организация труда и условия труда	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов, решение практических задач
	Адаптация, движение и текучесть кадров	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, решение практических задач
	Материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности. Трудовое вознаграждение	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, решение практических задач
	Оценка, обучение и профессиональное развитие человеческих ресурсов.	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, анализ конкретных ситуаций и кейсов
6	Производительность труда как показатель эффективности УЧР	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия, решение практических задач
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

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)

№ п/п	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.