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» марта 2018 г.

РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ д.э.н. профессор Слободской А.Л.

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....4
6. ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА....5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ....6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины....6
7.2. Организация самостоятельной работы....6
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ....7
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ....9
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины....9
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса....10
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ....10
11 . ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ....11

1 . ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является формирование целостной системы знаний и навыков необходимых для принятия обоснованных решений в управления человеческими ресурсами организаций с позиций оценки степени риска принимаемых решений.

Задачи:

- выработать системный подход к оценке рисков человеческого фактора и управлению рисками;
- выработать навыки использования теоретических знаний в области оценки рисков в управлении персоналом организаций.
- сформировать навыки распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу.
- привить навыки обоснования экономической целесообразности принимаемых решений с позиций оценки рисков человеческого фактора;
- усвоение основных закономерностей, влияющих на эффективность принятия решения в области оценки и эффективности использования персонала организаций с позиций теории рисков.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ «Риски в управлении персоналом» относится к выборным дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

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)
1	*2*	*3*
ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Второй уровень (углубленный) **(ПК-11) –2**	**Знать:** методы разработки организационной и функционально-штатной структуры **З2 (ПК-11)** **Уметь:** анализировать функционирование организационной структуры ее соответствие стратегии организации **У2 (ПК-11)** **Владеть:** приемами разработки и внедрения кодексов корпоративной этики, а также технологией повышения лояльности персонала организации **В2 (ПК-11)**

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, **144** часа.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 8 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 (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Риски в управлении персоналом : понятие, теоретические модели и концепции.	2	2		6
Тема 2. Функции и свойства рисков	2	4		6
Тема 3. Риски и ответственность в системе кадровых решений	2	4		6
Тема 4. Методы оценки рисков	2	4		6
Тема 5. Риски девиантного поведения в организациях	2	4		8
Тема 6. Персонал-технологии как фактор профессионального риска менеджера по персоналу	2	4		8
Тема 7. Психофизиология риска	2	4		8
Тема 8. Группы риска в организациях	2	4		8
Тема 9. Возможности управления кадровыми рисками.	2	4		8
Тема 10. Принятие решений в ситуации риска	2	4		8
Тема 11. Экономическая эффективность оценки рисков	2	4		8
Всего по дисциплине:	22	42		80

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1.Риск: понятие, теоретические концепции.
Риск как распределение вероятностей неблагоприятных результатов. Классическая и неоклассическая теории риска. Модель Расмуссена: типы и причины человеческих ошибок. Классификация причин опасных действий персонала (по Дж. Ризону)
Тема 2.Функции и свойства рисков. Альтернативность, противоречивость и неопределённость как характеристики риска. Организационные, социальные и экономические концепции риска. Классификации рисков по Дж. Кейнсу и И.Шумпетеру.
Тема 3. Риски в системе кадровых решений. Риски утраты человеческого капитала. Риски утраты материальных активов предприятия и информационных ресурсов предприятия. Репутационные риски. Риски опасных действий человека.
Тема 4. Методы оценки рисков. Риск как соотношение последствий и вероятностей. Типы измерительных шкал. Оценка соотношения вероятностей и последствий. Вербально-числовая шкала вероятности Харрингтона. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». Метод оценки рисков на основе системы Элмери.

Тема 5. Методы управления рисками девиаций. Аддикции как фактор риска: наркотическая, алкогольная, компьютерная и игровая зависимости. Норма, акцентуация и психопатия в социальном поведении. Невротическое и патологическое поведение.
Тема 6.Управление рисками в персонал-технологиях. Риски при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Риски процесса адаптации. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения. Риски демотивации персонала. Риски при увольнении персонала.
Тема 7.Психофизиология риска. Психологические особенности индивида (психофизиологические особенности, темперамент, невротическое и патологическое поведение) как факторы риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Возрастные кризисы. Здоровье и безопасность сотрудников. Типы реакции на болезнь.
Тема 8. Группы риска в организациях. Критерии причисления работников к условной группе «риска». Безработные (в недавнем прошлом), давно не работавшие, изменившие социально-правовой статус (военнослужащий(офицер)- гражданский, домохозяйка- работница). Лица в состоянии « не избегаемого стресса». Временные и лизинг- работники. Обладатели хронических заболеваний (в состоянии рецидива).
Тема 9. Возможности управления кадровыми рисками. Основные правила риск-менеджмента. Замещение вакантной должности. Предотвращение некачественного исполнения обязанностей. Повышение эффективности труда. Преодоление конфликтных ситуаций. Высвобождение.
Тема 10. Принятие решений в ситуации риска. Основания для принятия рискового решения: осознанность принятия рискового решения. Сопоставимость степени риска осуществляемой деятельности (проекта) с уровнем доходности. Экономическая целесообразность при управлении рисками. Учет влияния временного фактора на динамику рисков. Расчет рентабельности рискового решения.
Тема 11. Экономическая эффективность оценки рисков в управлении персоналом. Модели и методики экономической эффективности оценки рисков в управлении персоналом. Показатели эффективности оценки рисков. Сравнительная оценка экономической эффективности различных методик оценки рисков в управлении персоналом.

6. ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Содержание занятий
1	*2*
1	СЗ: Риск как междисциплинарная категория: социология, психология и экономика риска. Концепция общества глобального риска. Применение модели организационных «патогенов» Д. Ризона к исследованию рисков в управлении персоналом.
2	СЗ: Примеры противоречивости и неопределённости риска в управлении персоналом – групповая дискуссия, обсуждение докладов.
3	СЗ: Влияние стратегии в управлении персоналом на продуцирование рисков. Стратегии управления персоналом, человеческими ресурсами и человеческим капиталом– тематическая дискуссия
4	ПЗ: Оценка соотношения вероятностей и последствий в вербально-числовых шкалах. Предложение шкал и обсуждение возможностей их применения в методиках оценки рисков в управлении персоналом.
5	ПЗ: Примеры конкретных ситуаций неадекватного поведения в организациях и предложения по методикам оценки возникающих рис–групповая дискуссия.
6	ПЗ: Разработка модели предприятия среднего бизнеса и основных социально-экономических характеристик нанимаемого персонала – деловая игра в группах.

	ПЗ: Предложение по методам найма персонала в организацию. Разработка альтернативной технологии найма и оценка рисков- деловая игра.
	ПЗ: Предложение по разработке системы мотивации и оплаты трудам. Разработка альтернативной ситемы оплаты труда и оценка рисков - деловая игра.
7	СЗ: Возраст как фактор риска. Методы оценки возрастных изменений, связанных с возрастом и состоянием здоровья персонала.
8	СЗ: Особенности работы с персоналом, изменившим социальный статус. Оценка рисков неадекватности и групповых конфликтов.
9.	СЗ: Риски не качественного оформления кадровой документации.
10	ПЗ: Расчет рентабельности рискового решения на основе информации из задачи по найму персонала.
11.	Сравнительная оценка экономической эффективности различных методик оценки рисков в управлении персоналом.

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 установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится 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	Подготовка к тематической дискуссии, вопросы для самопроверки
2	Предварительное обсуждение методик в фокус-группах на основе обзора научных публикаций.
3	Обсуждение программ и методик исследования. Вопросы для самопроверки и прогноза результатов исследования.
4 - 8	Решение кейсов. Работа на компьютере.

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

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

Активные и интерактивные методы обучения:

- *лекция-дискуссия (тема №_1_);*
- *проблемная лекция (тема №_2-4_);*
- *проблемный семинар (темы № 1-4)*

Лекция-дискуссия

Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы учащихся на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Так же можно предложить студентам проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что студенты согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно студенты используют полученные знания в ходе дискуссии.

Отрицательное же то, что студенты могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Студенты в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его.

Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые он ставит перед собой для данной аудитории.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

1. усвоение студентами теоретических знаний;
2. развитие теоретического мышления;
3. формирование познавательного интереса к содержанию дисциплины.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и студентов. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, а в приобщении студентов к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Это формирует мышление студентов, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем студенты узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей профессии.

Преподаватель должен использовать во время лекции такие средства общения, которые обеспечивают наиболее эффективную передачу самой его личности. Так как, чем ближе преподаватель к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на студентов и тем легче достигаются результаты обучения.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагается преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для студентов. Полученная информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию «открытия» уже известного в науке.

Проблемная лекция строится таким образом, что познания студентов приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление студентов и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

В течение лекции мышление студентов происходит с помощью создания преподавателем проблемной ситуации до того, как они получат всю необходимую информацию, составляющую для них новое знание. В традиционном обучении поступают наоборот – вначале дают знания, способ или алгоритм решения, а затем примеры, на которых можно поупражняться в применении этого способа. Таким образом, студенты самостоятельно пробуют найти решение проблемной ситуации.

Компонентами проблемной ситуации являются объект познания (материал лекции) и субъект познания (студенты), процесс мыслительного взаимодействия субъекта с объектом и будет познавательной деятельностью, усвоение нового, неизвестного еще для студента знания, содержащееся в изучаемой проблеме.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании студента. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными и наиболее сложными для усвоения студентами.

Для управления мышлением студентов на проблемной диалогической лекции используются заранее составленные преподавталем проблемные и информационные вопросы.

Проблемные вопросы – это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних знаниях студентов, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у студентов. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

Информационные вопросы ставятся с целью актуализировать уже имеющиеся знания у студентов, необходимые для понимания проблемы и начала умственной работы по ее разрешению. Информационные вопросы направлены к тем знаниям студентов, которые они уже имеют.

С помощью сочетания проблемных и информационных вопросов преподаватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого студента.

Проблемные лекции активизируют учебно-познавательную деятельность студентов, их самостоятельную работу, усвоение знаний и применение их на практике.

Проблемный семинар

Перед изучением темы преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса.

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**
Фомичев А.Н. Риск-менеджмент: Учебное пособие / Фомичев А.Н., - 4-е изд. - Москва:Дашков и К, 2016. - 372 с.	основная		ЭБС ZNANIUM.
Маргулян, Я.А. Социология организации и управления : учебное пособие / Я. А. Маргулян.— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 149 с.— Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru.	основная	25	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Маргулян, Я.А. Основы социальной безопасности населения России : учебное пособие / Я.А.Маргулян.— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 146 с. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru	основная	25	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Оганян, К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / Оганян К. М. — 3-е изд., испр. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 252.	дополнительная		ЭБС Юрайт

Кудрявцев В.Н. Социальные деформации (причины, механизмы и пути преодоления) : монография / В.Н. Кудрявцев. — репр. изд. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. — 136 с.	дополнительная		ЭБС ZNANIUM.
Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник/ Л.В. Карташова .— 1 .— Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 .— 235 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

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 (модуля).