

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и  
методической работе

В.Г. Шубаева

20 19 г.

**АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

Рабочая программа дисциплины


Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность  
(профиль) программы Экономика труда

Уровень высшего  
образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Составитель:

 / к.э.н., доц. Тучков А.И.

Санкт-Петербург  
2019

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
6. ЗАНЯТИЯ 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.....	8
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.....	12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	12

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель дисциплины:** формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области контроля и оценки сотрудников организации с учетом основных характеристик их трудовой деятельности для последующего использования в ходе трудовой и образовательной деятельности выпускника направления подготовки «Экономика»

### **Задачи:**

- изучить субъекты трудовой деятельности требующие формирования целостной системы контроля и оценки;
- выявить влияние на систему контроллинга характеристик трудового процесса;
- исследовать возникающие в процессе контроля и оценки противоречия, а также взаимодействия сторон трудовых отношений;
- рассмотреть влияние рыночной и институциональной среды на функционирование системы контроля и оценки;
- произвести анализ и изучить направления внедрения системы оценки работников, их трудового поведения и результатов труда;
- осуществить адаптацию механизма оценки работников и работ с учетом конкретных характеристик труда и занятости.
- раскрыть значение категорий «аудит» и «контроллинг» применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности;
- выявить основные составляющие системы контроллинга и аудита и систему связей между ними;
- раскрыть основные закономерности контроля и оценки применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности;
- сформировать представление об этапах формирования современной системы аудита и контроллинга сферы труда на уровне предприятия;
- выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития персонала;
- установить основные характеристики сферы труда, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга;
- установить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга в трудовой сфере;
- усвоить методический аппарат, обеспечивающий организацию системы контроллинга, формирование системы соответствующих показателей и осуществление всестороннего аудита;
- овладеть навыками сравнительного анализа различных моделей контроллинга и аудита с учётом необходимости ответа на стратегические вызовы;
- получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, непосредственно затрагивающих проблемы контроллинга и аудита;
- приобрести способность формирования и осуществления программ научных исследований по теме курса.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина 38.04.01 Аудит и контроллинг в трудовой сфере, относится к вариативной части профессионального цикла Б1.В, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся 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)
1	2	3
ПК-9: Способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Второй уровень (углубленный) 32 У2 В2 (ПК-9)-2	<b>Знать:</b> - методы обоснования группировки, методологию агрегации и дезагрегации экономических данных <b>Уметь:</b> - обосновывать выбор методов анализа и синтеза в экономических расчетах <b>Владеть:</b> - навыками разработки основных методик расчета экономических и социально-трудовых показателей

## 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов, из которых 9 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 4 семестр.

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

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (заочная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Тема 1. Методологические основы формирования системы контроллинга и аудита в трудовой сфере	1	0	-	5
Тема 2. Институциональная основа системы контроля и оценки	1	0	-	7
Тема 3. Оценка и контроль в иерархических структурах и системах сетевых взаимодействий	1	0	-	7
Тема 4. Характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки	1	0	-	7
Тема 5. Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки	0	1	-	7
Тема 6. Влияние на систему контроллинга и оценки совокупности институциональных характеристик рабочего места	0	1	-	8
Тема 7. Влияние состояния и трансформации рынка труда и товарного рынка на систему аудита и контроллинга	0	1	-	13
Тема 8. Субъекты контроля за трудом	0	1	-	13
Тема 9. Объекты контроля за трудом	0	2	-	16
Тема 10. Основные формы контроля за трудом и сферы их применения	0	2	-	15
Тема 11. Принципы, виды и последовательность оценки работников	0	2		15
Тема 12. Принципы, структура и последовательность оценки работ	0	2		15
<b>Всего по дисциплине:</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>128</b>

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

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### Тема 1. Методологические основы формирования системы контроллинга и аудита в трудовой сфере

Содержание темы: Рынки, процессы и институты как основной объект науки о труде. Идиосинкразия трудовой деятельности как фактор неопределённости. Контроллинг в трудовой сфере как подсистема управления. Неоклассическая, институциональная и радикальные научные школы и контроллинг. Возможности и ограничения использования эволюционного и радикальных подходов для исследования контроллинга. Аудит как система верификации отдельных процедур контроллинга и система оценки в трудовой сфере.

## **Тема 2. Институциональная основа системы контроля и оценки**

Содержание темы: Оценки и ограничения в системе контроля. Институты как субстанциональная основа трудовой деятельности. Оценки и ограничения как основные составляющие системы контроллинга и аудита на уровне организации. Связь ограничений с системой контроллинга: противоречия между жёсткостью институциональных ограничений и креативными составляющими трудовой деятельности. Противоречие между ограниченностью оценок и многомерностью институционального регулирования. Противоречия в системе контроллинга: между субъектами и их деятельностью, рынками и процессами, правилами и ограничениями, оценками и ограничениями, оценкой и отбором, институтами и рынками, осязаемыми и неявными характеристиками, институтами и процессами, процессами и событиями, между фрагментарностью и эмерджентностью, профессионализацией деятельности и фрагментацией труда, контролем и ответственностью, вознаграждением и контролем.

## **Тема 3. Оценка и контроль в иерархических структурах и системах сетевых взаимодействий**

Содержание темы: Контроль в иерархических структурах: условия, принципы, ограничения. Скрытая деятельность и искажение информации в системе «принципал – агент». Модель «патрон – клиент» и ее значение для оценки в системе сетевых взаимодействий.

## **Тема 4. Характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки**

Содержание темы: Трудовой процесс в различных научных школах и проблематика контроллинга. Адекватность институционально-эволюционной теории трудового процесса проблематике контроллинга и решаемым практическим задачам. Параметры трудовой деятельности и варианты их отражения в системе контроля и оценки.

## **Тема 5. Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки**

Содержание темы: методологические подходы к выделению единиц трудового процесса. Их основные особенности и варианты интеграции в систему контроля и оценки. Противоречия фрагментации и интеграции в системе оценок.

## **Тема 6. Влияние на систему контроллинга и оценки совокупности институциональных характеристик рабочего места**

Содержание темы: Параметры рабочего места в системе контроля. Ограничения использования характеристик рабочего места в системе контроля и оценки. Понятие производственного (трудового) домена и включение его характеристик в систему контроля и оценки.

## **Тема 7. Влияние состояния и трансформации рынка труда и товарного рынка на систему аудита и контроллинга**

Содержание темы: Процессная, институциональная и рыночная составляющие системы контроллинга и аудита. Институциональная характеристика состояния и ди-

намики развития рынка труда. Закрепление трансформации рынков в системе институтов контроля и оценки.

### **Тема 8. Субъекты контроля за трудом**

Содержание темы: Рыночные и иерархические субъекты контроля за трудом и характер их социоэкономического поведения. Факторы, определяющие значимость различных субъектов для функционирования системы контроля. Взаимодействие субъектов контроля между собой.

### **Тема 9. Объекты контроля за трудом**

Содержание темы: Основные модели объекта контроля за трудом: модель С. Хенака и модель «ресурсы – процесс – продукция – прибыль». Внутренние и внешние связи составляющих моделей. Факторы выбора моделей и возможности их частичного использования в системе контроля и оценки.

### **Тема 10. Основные формы контроля за трудом и сферы их применения**

Содержание темы: Простая форма контроля как вариант функционирования системы контроллинга, основанной на непосредственной оценке результативности трудового процесса. Технологическая форма контроля как вариант функционирования системы контроллинга, основанной на прямой оценке устойчивости и результативности определённой технологической системы. Бюрократическая форма контроля как вариант системы контроллинга, основанной на стабильной институциональной основе предприятия. Экономическая форма контроля как совокупность институциональных связей производителей и потребителей.

### **Тема 11. Принципы, виды и последовательность оценки работников**

Содержание темы: Основные виды, способы, субъекты, объекты оценки. Оценка работников, выполняемых ими работ и результатов труда: единство и противоречия. Сравнительная оценка, оценка трудового поведения и результатов труда: варианты осуществления, области применения, основные достоинства и недостатки. Предпосылки и последствия оценки работников. Специфика оценки занятых, находящихся в различных центрах ответственности и подразделениях предприятий.

### **Тема 12. Принципы, структура и последовательность оценки работ**

Содержание темы: Основные составляющие работ и проблемы их выделения. Неформализуемые характеристики работ и возможные варианты их учёта. Балльная и денежная оценка работ и варианты установления связи между ними. Противоречия между результатами оценки работников и работ и пути их разрешения. Оценка работ как основа формирования величины вознаграждения.

## **6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА**

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
2.	Институциональная основа системы контроля и оценки	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
3.	Скрытая деятельность и искажение информации в иерархических структурах. Субъекты сетевых структур, включенные в процесс оценки	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
4.	Характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
5.	Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
6.	Влияние на систему контроллинга и оценки совокупности институциональных характеристик рабочего места	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
7.	Влияние состояния и трансформации рынка труда и товарного рынка на систему аудита и контроллинга	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
8.	Субъекты контроля за трудом	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
9.	Объекты контроля за трудом: обоснование и выбор	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
10.	Основные формы контроля за трудом и сферы их применения	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
11.	Принципы, виды и последовательность оценки работников	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок
12.	Принципы, структура и последовательность оценки работ	Анализ и обсуждение кейсов / Оценка на основании шкалы оценок

\* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия

## 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 промежу-



жуточной 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.

Методическое обеспечение самостоятельной работы, в т.ч. для обучающихся с использованием ДОТ и лиц с ограниченными возможностями здоровья представлено: электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Аудит и контроллинг в трудовой сфере» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ [www.de.unecon.ru/course/view.php?id=1618](http://www.de.unecon.ru/course/view.php?id=1618)

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
2 – 12	Подбор материала по избранному кейс-стади. Анализ материалов, проработанных на предыдущем занятии. Уточнение выводов, сделанных на занятии

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

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «*наименование 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 № 9);
- «мозговой штурм» (тема № 12).

**Лекция-дискуссия** предполагает формулирование некоторых важных положений лекции в ходе дискуссии, возникающей в результате формулирования преподавателем двух (или более) противоположных положений. Студенты высказывают аргументы в пользу каждого из них. На основе их высказываний формулируются выводы либо о предпочтительности одного из положений, либо о необходимости (и путях) их интеграции, либо о сферах применения каждого из положений.

**Проблемная лекция** предполагает постановку проблемы, не имеющей однозначного решения в современной мировой науке и практике. По итогам лекции формируются следующие области: достоверного и применимого на практике знания, альтернативных и развивающихся подходов, областей интеграции существующих концепций и методов, а также устаревших положений и соответствующих поставленной проблеме уникальных информационных ресурсов.

**«Мозговой штурм»** включает острую дискуссию на основе нестандартно поставленной проблемы, в ходе дискуссии фиксируются не только имеющие значение для решения проблемы положения, но и положения и мнения не имеющие самостоятельной научной и практической ценности, но позволяющие приблизиться к решению поставленной проблемы или сформировать некоторые важные для ее решения положения.

## 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
Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с.	основная	-	<a href="#">ЭБС Юрайт</a>
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор. — Санкт-Петербург : Питер, 2018. — 1040 с.	основная	-	<a href="#">ЭБС Айбукс.</a>
Мильнер Б.З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями : Монография. — 1. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. — 624 с.	дополнительная	-	<a href="#">ЭБС ZNANIUM.</a>
Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет. — 1. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. — 191 с.	дополнительная	-	<a href="#">ЭБС ZNANIUM.</a>

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
3	Научная электронная библиотека КиберЛенинка – <a href="http://www.cyberleninka.ru">www.cyberleninka.ru</a>
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – <a href="http://www.oecd-ilibrary.org">www.oecd-ilibrary.org</a>

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a> )
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.kodeks.ru">www.kodeks.ru</a> )
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - <a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a>
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – <a href="http://www.znanium.com">www.znanium.com</a>
7	Электронная библиотека СПбГЭУ – <a href="http://orac.unicon.ru">orac.unicon.ru</a>

### 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 (модуля).