

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



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной и  
методической работе

*Шубаева В.Г.* / Шубаева В.Г. /

«28» августа 2020 г.

## **ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность  
(профиль) программы Управление человеческими ресурсами

Уровень высшего  
образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Составитель:

/ к.э.н., доц. Синов В.В.

Санкт-Петербург  
2020

## 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. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА .....	6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	7
7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	7
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 .....	10
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	10

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель дисциплины:** формирование у студентов знания теории и практики инновационного управления человеческими ресурсами, механизмов его институционального становления и развития, основных функций и методов управления

**Задачи:**

- формирование целостного представления о чередовании технических укладов в развитии цивилизации, основных понятий инноватики и моделей инновационного управления человеческими ресурсами;
- передача научных знаний и практического опыта о функциях и методах инновационного управления человеческими ресурсами – от организации деятельности до мотивации инновационного поведения персонала;
- изучение основных функций системы инновационного управления человеческими ресурсами;
- обучение методам мотивации и стимулирования инновационного и антикризисного поведения работников;
- освоение студентами методов развития творческого мышления и поиска инновационных идей;

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Инновационные модели управления человеческими ресурсами» относится к выборным дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Таблица 3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине соотнесены с планируемыми результатами освоения образовательных программ

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

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-6 способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Второй уровень (углубленный)  (ПК 6)-2	<b>Знать:</b> основные результаты новейших исследований по проблемам инновационного управления человеческими ресурсами; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в области инновационной деятельности 32 (ПК-6) <b>Уметь:</b> использовать источники социально-экономической и управленческой информации в области инновационной деятельности; применять методы стимулирования инновационного и антикризисного поведения работников У2 (ПК-6) <b>Владеть:</b> навыками самостоятельной научно-исследовательской работы в области инновационного управления человеческими ресурсами; методами

		развития творческого и инновационного мышления персонала В2 (ПК-6)
--	--	--

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: *зачет - 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

Номер и наименование тем <i>и/или разделов/тем</i>	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 Номер и наименование тем и разделов	0,5	0,5		7
Тема 2 Развитие инновационного предпринимательства	0,5	0,5		10
Тема 3 Проблемы развития инновационной деятельности в России	0,5	0,5		10
Тема 4 Теоретические основы инновационного управления человеческими ресурсами	0,5	0,5		10
Тема 5 Инновационный потенциал организации	0,5	1		10
Тема 6 Особенности инновационного управления человеческими ресурсами в условиях экономического кризиса	0,5	1		7
Тема 7 Функции инновационного управления человеческими ресурсами	0,5	1		12
Тема 8 Проблемы мотивации и стимулирования инновационного поведения персонала	0,5	1		10
Тема 9 Методы развития творческого мышления	0	1		10
Тема 10 Методы генерирования инновационных идей	0	1		10
<b>Всего по дисциплине:</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>96</b>

\*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

##### Раздел 1. Роль инновационной деятельности в развитии современной экономики

##### Тема 1. Инновации как фактор роста современной экономики

Предмет курса. Основные понятия и определения. Роль инноваций в общественном развитии. Понятия и классификация инновация. Инновационный процесс: сущность и модели. Инновационная деятельность, активность и восприимчивость субъектов рыночной деятельности. Этапность инновационной деятельности, саморегулирование инновационных процессов.

Сущность, формы и методы государственного регулирования инновационной деятельности. Инновации как фактор роста в условиях экономического кризиса.

##### Тема 2. Развитие инновационного предпринимательства

Понятие наукоемкой экономики. Инновационность как непереносимое свойство наукоемкой экономики. Инновационный потенциал предпринимателей. Стимулы, возможности и организация инновационного предпринимательства. Субъекты инновационного предпринимательства: бизнес-инкубаторы, внедренческие фирмы, венчурные фонды, технопарки, технополисы. Типы инновационного поведения.

##### Тема 3. Проблемы развития инновационной деятельности в России

Базовые исходные условия успешного инновационного развития страны. Почему в России инновации не востребованы бизнесом? Причины отторжения инновационной стратегии развития российской экономикой. Стратегия России в области развития науки и инноваций на период до 2020 г.

Национальная инновационная система (НИС): понятие, элементы, взаимодействие. Проблемы создания национальной инновационной системы в России.

## **Раздел 2. Теоретико-методологические основы формирования системы инновационного и антикризисного управления человеческими ресурсами**

### **Тема 4. Теоретические основы инновационного управления человеческими ресурсами**

Сущность концепции постиндустриального общества. Становление постиндустриальных организаций, их отличие от индустриальных организаций. Роль институционального подхода при анализе различных аспектов управления человеческими ресурсами.

Повышение роли инноваций в современных организациях. Понятие интеллектуального, человеческого и структурного капитала и их место в развитии интеллектуальных ресурсов организации. Роль интеллектуальных ресурсов в развитии инновационной деятельности в организации.

Эволюция управленческой парадигмы: от традиционного управления кадрами к инновационному управлению человеческими ресурсами.

Объект, структура, основные функции инновационного управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь инновационного управления человеческими ресурсами со стратегией развития организации.

### **Тема 5. Определение инновационного потенциала организации**

Понятие инновационного потенциала организации. Оценка интеллектуальных ресурсов организации. Принципы, методы и механизмы оценки интеллектуальных ресурсов организации.

Система управления интеллектуальным капиталом инновационной организации.

### **Тема 6. Особенности инновационного управления человеческими ресурсами в условиях кризиса экономики**

Сущность и виды экономических кризисов. Управление в условиях кризиса. Проблемы использования трудовых ресурсов в условиях экономического кризиса.

Инновационное управление человеческими ресурсами в условиях кризиса экономики.

## **Раздел 3. Формирование системы инновационного управления человеческими ресурсами**

### **Тема 7. Функции инновационного управления человеческими ресурсами**

Организация деятельности на основе адхократического подхода. Адхократия как органичная структура инновационной организации, координирующая работу множества временных инновационных команд, возникающих и прекращающих свою деятельность в соответствии с темпом перемен во внешней среде организации.

Инновационная культура организации как комплекс условий, способствующий поисковым усилиям работников в выдвижении и реализации новых идей. Основные параметры инновационной культуры.

Формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумуляции творческих предложений. Источники инновационных идей по П. Друкеру. Основные факторы, блокирующие творческие усилия персонала. Особенности программ выдвижения предложений в корпорациях США, ФРГ, Швеции, Японии. Прогрессивная мысль производству (ПМП) – лучшая программа выдвижения предложений в бывшем СССР.

Внутрифирменное инновационное предпринимательство (интрапренерство), его сущность, цели и задачи. Организационная среда, стимулирующая развитие интрапренерства. Опыт развития интрапренерства в крупных корпорациях. Концепция «идеальной удачи».

Развитие инновационных коммуникаций. Усложнение коммуникаций и пересмотр их трудовых функций. Изменение отношений к неформальным коммуникациям, установление эффективных внутрифирменных инновационных коммуникаций между представителями НИОКР, производства и маркетинга. Развитие каналов, методов и гибких форм ведения диалога организации с окружающим миром.

Непрерывное организационное обучение персонала. От системы повышения квалификации к концепции организационного обучения. Сущность и принципы концепции организационного обучения. Методы обучения второго поколения.

#### **Тема 8. Проблемы мотивации и стимулирования инновационного поведения персонала**

Принципы формирования условий для инновационной деятельности персонала организации. Факторы, блокирующие инновационное поведение работников. Факторы, стимулирующие проявление инновационной активности.

Феномен сопротивления персоналом стратегии изменений и инноваций. Инновационные конфликты. Управление процессом перемен. Инновационные команды и методика их формирования. Организация деятельности тематических групп и кружков качества.

Роль специалистов-инноваторов, занятых инновационной деятельностью в организации. Определение понятия «инноватор». Основные типы инноваторов и их характерные признаки. Социально-психологические характеристики инноваторов. Актуальность и сложность изучения проблем мотивации инновационной деятельности. Основные мотивационные потребности инноваторов. Сравнительный анализ структуры мотивов труда российских и зарубежных инноваторов. Возможности применения основных мотивационных теорий к исследованию инновационной деятельности.

#### **Раздел 4. Методы развития творческого мышления и генерирования инновационных идей**

##### **Тема 9. Методы развития творческого мышления**

Понятие творчества, творческого и инновационного труда, компоненты творческих способностей по Гилфорду.

Вертикальное и латеральное мышление: сравнительный анализ. Методы развивающие творческое мышление: метод борьбы с психологической инерцией; метод выявления скрытых свойств объектов; метод взглядов со стороны; метод изменения системы ценностей; метод ситуационного задания.

##### **Тема 10. Методы генерирования инновационных идей**

Логические и эвристические методы генерирования инновационных идей: мозговой штурм, морфологический анализ, метод фокальных объектов, синектика, стратегия семикратного поиска, теория решения изобретательских задач и т. п.

Инновационные игры как средство формирования инновационного мышления и позитивных установок на нововведения. Технология проведения инновационных игр.

Тренинг–метод как средство реализации нововведений. Основные виды тренинг-методов. Особенности применения данных методов в системе инновационного управления человеческими ресурсами.

## **6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА**

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

Номер темы	Тема	Вид занятия/ Оценочное средство
1	Развитие инновационной деятельности в условиях экономики, основанной на знаниях	Проблемный семинар/Тематическая дискуссия
2	«Особенности инновационного предпринимательства в России»	
3	«Почему российская экономика отторгает инновации»	
4	Эволюция управленческой парадигмы	
5	«Определение инновационного потенциала организации»	Практика/решение кейсов и тематическая дискуссия
6	Проблемы использования человеческих ресурсов в условиях экономического кризиса	
7	Феномен сопротивления персонала организационным инновациям	Практика/решение кейсов и решение

8	«Адаптор – генератор идей»	практических задач
9	«Методы изменения системы ценностей»	Практика/решение
10	«Логические и эвристические методы генерирования инновационных идей»	практических задач и решение кейсов

\* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

## 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	2

1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Решение задач. Подготовка к экзамену.
3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка реферата. Подготовка к экзамену
4	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка кейса. Решение задач. Подготовка к экзамену
5	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену
6	Подготовка к проверке знаний по теме. Решение задач. Подготовка кейса с мультимедийной презентацией. Подготовка к экзамену
7	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
8	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к письменной контрольной работе. Подготовка к экзамену.

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

Для обучающихся заочной формы обучения разработаны методические рекомендации по выполнению контрольных работ. Методические рекомендации включают в себя все виды самостоятельной работы, предусмотренные для успешного освоения дисциплины.

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Инновационные модели управления человеческими ресурсами» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- лекция-дискуссия (темы 1,2,4,6     );
- проблемная лекция (тема 3,5,8     );
- лекция-визуализация (тема 7);
- лекция-консультация (тема 9,10)
- ☐ проблемный семинар
- ☐☐☐ тематическая дискуссия
- ☐☐☐ решение кейсов

*Лекция-дискуссия* позволяет организовать свободный обмен мнениями по исследуемым вопросам, вовлечь студентов в процесс обсуждения наиболее важных вопросов тем, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемым проблемам и их готовность к восприятию последующего материала.

*Проблемная лекция* позволяет провести всесторонний анализ проблемной ситуации, выделив в ней ключевые проблемы, смоделировать научный (методический) подход к ее решению.

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

*Лекция-консультация* используется при изучении тем с четко выраженной практической направленностью с применением электронной почты для студентов-заочников; предполагает рассылку лекций, заданий к типовым расчетам, прием выполненных заданий, высылку результатов проверки; носит инструктивный характер (методическое руководство к практическим расчетно-



аналитическим работам). Студенты заранее получают материал к лекции-консультации и готовят свои вопросы лектору.

*Проблемный семинар* предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждения и решения поставленной проблемы, в процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.

*Тематическая дискуссия* предполагает обсуждение темы спорного или проблемного характера в учебной группе.

*Решение кейсов* предполагает разбор актуальной деловой ситуации по тематике 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 библиот. 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>
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.	основная	-	<a href="#">ЭБС ZNANIUM.</a>
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор. — Санкт-Петербург : Питер, 2018. — 1040 с.	дополнительная	-	<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>

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 КиберЛеника – <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.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )

	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 (модуля).