

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* 20*20* г.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ 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:

/ д.э.н, проф. Спивак В.А.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ 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	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.....	11
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса	12
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.....	13

1. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

- получение и усвоение актуальных сведений из области современного мирового и отечественного опыта по управлению людьми в организациях,
- получение последних по времени данных о наметившихся тенденциях в сфере труда, человеческих ресурсов, персонала,
- утверждение убежденности в решающей роли качества рабочей силы и руководства в деле обеспечения выживаемости и конкурентоспособности организации в условиях рынка,
- развитие аналитических навыков и системного мышления, необходимого при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия решений в области персонала
- анализ существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование с экономической и социально-психологической точки зрения предложений по ее совершенствованию как в целом, так и по отдельным элементам, функциям управления персоналом.
- анализ и моделирование процессов управления персоналом во всем многообразии его проявлений (группы, статусы, роли, отношения)
- выявление и формулирование актуальных проблем управления персоналом для современной организации и для конкретной организации-объекта исследования
- разработка организационно-экономических и социально-психологических программ научных исследований и разработок в области управления персоналом по актуальной для организации тематике
- разработка новых и адаптация имеющихся методов и инструментов проведения организационно-экономических и социально-психологических программ научных исследований и разработок в области управления персоналом по актуальной для организации тематике
- разработка организационно-управленческих, социально-экономических и психологических моделей процессов, явлений и объектов, применение их для познания и прогнозирования, оценка и интерпретация результатов
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций
- преподавание учебных дисциплин в области управления персоналом

– разработка образовательных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам, связанным с управлением персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами» относится к дисциплинам по выбору Блока 1, и является обязательным для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-5 способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Второй уровень (углубленный (ПК 5)-2) <i>Декомпозиция II</i>	Знать: принципы и методы анализа и верификации социально-экономической информации в условиях неопределенности. Уметь: интерпретировать результаты проведенной оценки социально-экономической информации, ее полноту в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности. Владеть: навыками менеджмента, управленческими методами, основами персонал-технологий в сфере управления человеческими ресурсами с учетом международной деятельности в условиях глобальной среды.

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Распределение фонда времени по темам дисциплины представлено в таблице 4.1.

Трудоемкость дисциплины по заочной форме обучения составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет– 4 семестр;

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

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. Новые концепции в области управления человеческими ресурсами	0,5	-		16
Тема 2. Внутренняя среда организации как фактор управления человеческими ресурсами	0,5	2	-	20
Тема 3. Компетенции и проблемы современного менеджера по управлению человеческими ресурсами.	1	2	-	20
Тема 4. Проблемы реализации традиционных функций по управлению человеческими ресурсами.	1	2	-	20
Тема 5. Современные методы обучения и оплаты труда	1	2	-	20
Всего по дисциплине:	4	8	-	96

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Новые концепции в области управления человеческими ресурсами

Тенденции и факторы изменений во внешней среде на макро-, мезо- и микроуровне. PESTEL–анализ среды. Изменения и перспективы в сфере труда. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: сравнение концепций. Международные, национальные и внутриорганизационные факторы управления персоналом. Фактор глобального разнообразия. Тренинг перед столкновением с другой культурой. Учет фактора коммуникативных различий. Квалификационные характеристики и профессиональные стандарты. Сетевые группы сотрудников. Оценка работы, выполняемой за рубежом.

Тема 2. Внутренняя среда организации как фактор управления человеческими ресурсами

Парадигмы менеджмента и их влияние на требования к персоналу. Стратегическое мышление и стратегический менеджмент персонала. Ситуационный анализ SWOT. Реализация стратегии и роль персонала в ее успехе. Социальные факторы в современном бизнесе и этика менеджмента. Управление этикой и социальной ответственностью компании. Система ценностей работника компании. Особая роль и значение организационной культуры. Типологии организационных и национальных культур. Проявления различия национальных культур на рабочих местах.

Тема 3. Компетенции и проблемы современного менеджера по управления человеческими ресурсами

Трудовой потенциал менеджера по персоналу. Проблема измерения и

развития трудового потенциала. Требования к менеджеру по персоналу со стороны руководства корпорации. Эффективность на каждом рабочем месте. Концепция развивающего управления персоналом. Управление временем и стрессом. Деграция традиционных форм трудовой деятельности и трудовых отношений. Сравнение трудового и хозяйственного договоров. Ученический договор. Коллективный договор в условиях современной России. Дискриминация человека в организации: моббинг, сексизм, харассмент и другие формы дискриминации.

Тема 4. Проблемы реализации традиционных функций по управлению человеческими ресурсами

Проблемы реализации традиционных функций управления персоналом: от определения потребности в персонале и подбора до аутплейсмента, лизинга, аутстаффинга персонала. Профессиональные стандарты. Коллективный труд. Теория групп и команд. Типы команд. Факторы эффективности командной работы. Роли в группе. Этапы развития группы и превращения в продуктивную команду. Особая роль лидера в становлении команды на разных этапах. Девиантное групповое поведение. Опасность появления «группового мышления». Общие принципы и методы управления командой и совместного разрешения проблем. Укрупненный алгоритм перехода к работе в группе, команде. Информационные технологии в управлении персоналом.

Тема 5. Современные методы обучения и оплаты труда

Новый стандарт профессиональной деятельности в области управления персоналом. Обеспечение преемственности высшего руководства корпорации. Современные методы обучения и решения проблем. Рейтинговые модели стимулирования труда. Грейдовая система оплаты труда. Ключевые показатели эффективности и система сбалансированных показателей. Распределение коллективного заработка.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия

№ темы	Тема занятия	Вид занятия/ Наименование оценочных средств
1	2	3
2	Тема 2. Внутренняя среда организации как фактор управления человеческими ресурсами	ПЗ: доклад с презентацией, тематическая дискуссия, практическое задание
3	Тема 3. Компетенции и проблемы современного менеджера по управлению человеческими ресурсами.	ПЗ: выполнение практических заданий, тематическая дискуссия, защита группового проекта
4	Тема 4. Проблемы реализации традиционных функций по управлению человеческими ресурсами.	ПЗ: доклад с презентацией, защита группового проекта, тематическая дискуссия

5	Тема 5. Современные методы обучения и оплаты труда	ПЗ: доклад с презентацией, тематическая дискуссия
---	--	---

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 к групповой дискуссии. Подготовка к зачету.
2.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету.
3.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к групповой дискуссии. Подготовка к зачету. Подготовка к докладу с презентацией.
4.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к групповой дискуссии. Подготовка к зачету.
5.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к зачету. Подготовка к творческому заданию.

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

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *проблемная лекция (темы № 1 – 3);*
- *тематическая дискуссия (темы № 1 – 5);*
- *практическое задание (тема № 2);*
- *доклад с презентацией (темы № 1 – 5 по выбранной теме)*
- *защита групповых проектов (темы № 1 – 5 по выбранной теме).*

В процессе изучения дисциплины используются следующие активные методы обучения:

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 получают 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 преподавателем 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.

Защита групповых проектов. Выбор проекта определяется целями и содержанием обучения. В обучении на основе проектной деятельности необходимо придерживаться последовательности: подготовка сюжета ситуации; формулировка вопросов-заданий; групповая работа над изучением ситуации; групповая дискуссия; беседа с подведением итогов и принятием решения. В процессе подготовки к практическому занятию в форме защиты проектов студенты за 2 недели до занятия получают задание на решение тематической задачи, оформление которого осуществляется в форме презентации. На практическом занятии студенты представляют презентации своих проектов. Время на представление проекта и его обсуждение отводится до 15 минут

Доклад с презентацией - документ или комплект документов, предназначенный для представления проекта, продукта и т.п. Цель презентации — донести до аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме. Презентация может представлять собой сочетание текста, гипертекстовых ссылок, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно всё вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации.

Практическое задание – Данные задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов. Данный вид заданий дает возможность найти свое собственное «правильное» решение. Выполнение творческих заданий требуют от обучающегося воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода: подборка примеров из практики; подборка материала по определенной проблеме и т.п.

Важно, чтобы обучающийся научился структурировать, анализировать, сопоставлять материал, а также сравнить изложение изучаемой темы разных авторов, и обосновать свои предложения о наиболее целесообразной форме представления материала.

Тематическая дискуссия - обсуждение спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Самостоятельная подготовка к дискуссии по заранее определенной теме носит исследовательский характер.

Контрольная работа - это наиболее традиционный способ оценки знаний. Используется как средство для установления эффективности осуществления образовательной деятельности.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое и информационное 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	-	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
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор. — Санкт-Петербург : Питер, 2018. — 1040 с.	дополнительная	-	ЭБС Ай-букс.
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 eLIBRARY – www.elibrary.ru

3	Научная электронная библиотека КиберЛенинка – 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.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

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).