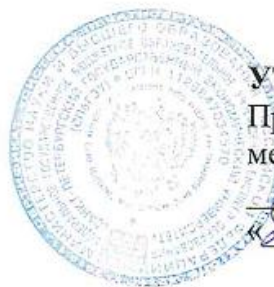


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

[Signature] /Шубаева В.Г./

«28» августа 2020 г.

АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность
(профиль) программы Управление человеческими ресурсами

Уровень высшего
образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Составитель:

[Signature]

/ к.э.н., доц. Тучков А.И.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	5
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	6
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	7
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА.....	9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	10
7.1.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	11
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
9.1.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
9.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	13
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	13
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

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

- изучить особенности трудовой деятельности, требующие формирования целостной системы контроля и оценки;
- выявить влияние на систему контроллинга характеристик трудового процесса и соответствующих ему форм занятости;
- исследовать возникающие в процессе контроля и оценки противоречия, имеющие значимость для деятельности субъектов контроля;
- рассмотреть влияние рыночной и институциональной среды на функционирование системы контроля и оценки человеческих ресурсов;
- 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, занятости, а также состояния рынка труда.
- раскрыть значение категорий «аудит» и «контроллинг» применительно к различным категориям человеческих ресурсов 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;
- выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития человеческих ресурсов;
- установить основные параметры трудовой деятельности, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга;
- установить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга труда и персонала;
- усвоить методический аппарат, обеспечивающий организацию системы контроллинга, формирование системы соответствующих показателей и осуществление всестороннего аудита;
- 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.

Задачи:

- дать целостное представление об контроллинге как интегративной многоаспектной деятельности и контроле за трудом как её ядре;
- 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 деятельности;
- выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга

на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития персонала;

- установить основные характеристики труда, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга;

- установить основные формы связи индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга труда и персонала;

- овладеть навыками сравнительного анализа различных моделей контроллинга и аудита с учётом ответа на стратегические вызовы;

- получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, затрагивающих проблемы контроллинга и аудита.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В «Аудит и контроллинг труда и персонала», относится к вариативной части Блока 1, 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-5 владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Второй уровень (углубленный) 32(I), У2(I), В2(I) (ПК 5)-2	Декомпозиция I Знать: основные категории, понятия и закономерности, связанные с системой контроллинга и аудита; основные составляющие системы контроллинга и объективные противоречия между её отдельными элементами; основные показатели, используемые в системе аудита и контроллинга в сфере труда; принципы функционирования системы контроллинга и аудита, обеспечивающие необходимое качество труда; методы изучения характеристик и показателей, относящихся к системе контроллинга и аудита 32(I) (ПК-5) Уметь: оценивать совокупное влияние рыночных тенденций, социально-экономических процессов и институтов на формирование системы контроллинга и аудита; осуществлять

		<p>анализ экономико-трудовых проблем, решаемых посредством формирования современной системы контроллинга и аудита; осуществлять сравнительный анализ различных моделей аудита и контроллинга и оценивать их применимость к конкретным социально-экономическим ситуациям и различным группам занятых; рассчитывать экономический и определять социальный эффект от практического внедрения отдельных составляющих системы аудита и контроллинга У2(І) (ПК-5)</p> <p>Владеть: методологией социально-экономического исследования трудовой сферы; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, необходимых для функционирования сферы контроллинга и аудита; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, необходимыми для реализации целей контроллинга и аудита в различных организациях; методами анализа трудовых процессов, институциональной оценки и маркетинговых исследований в сфере труда, обеспечивающих информационную поддержку системы контроллинга и аудита В2(І) (ПК-5)</p>
--	--	---

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, 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

Номер и наименование тем	Контактная работа			
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Тема 1. Принципы и методы формирования системы контроллинга и аудита труда и персонала	0,33	1	-	10
Тема 2. Основные институты в системе контроля и оценки	0,33	1	-	10
Тема 3. Оценка и контроль персонала в иерархических структурах и человеческих ресурсов в системах сетевых взаимодействий	0,33	1	-	10
Тема 4. Основные характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки труда и персонала	0,33	1	-	10
Тема 5. Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки	0,33	1	-	10
Тема 6. Система контроллинга и оценки и институциональные характеристики рабочего места	0,33	1	-	10
Тема 7. Состояние и динамика труда и товарного рынка и их влияние на систему аудита и контроллинга	0,33	1	-	10
Тема 8. Роль различных субъектов в системе контроля за трудом	0,33	1	-	10
Тема 9. Значимость объектов контроля за трудом в системе контроля	0,33	1	-	12
Тема 10. Применение различных форм контроля за трудом в организации	0,33	1	-	12

Тема 11. Принципы, виды и последовательность оценки работников	0,33	1		12
Тема 12. Принципы, структура и последовательность оценки работ	0,33	1		12
Всего по дисциплине:	4	12	-	128

*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. Принципы и методы формирования системы контроллинга и аудита труда и персонала

Содержание темы: Включение рынков, процессов и институтов как основной объект науки о труде. Составляющие неопределенности трудовой деятельности. Контроллинг в трудовой сфере как подсистема управления. Неоклассическая, институциональная и радикальные научные школы и контроллинг. Предпосылки и условия использования эволюционного и радикальных подходов для исследования контроллинга. Аудит как система верификации отдельных процедур контроллинга и система оценки в трудовой сфере.

Тема 2. Основные институты в системе контроля и оценки

Содержание темы: Оценки и ограничения в системе контроля. Институты как субстанциальная основа трудовой деятельности. Оценки и ограничения как основные составляющие системы контроллинга и аудита на уровне организации. Варианты связей ограничений с системой контроллинга: противоречия между жесткостью 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 персонала в иерархических структурах и человеческих ресурсов в системах сетевых взаимодействий

Содержание темы: Контроль в иерархических структурах: условия, принципы, ограничения. Скрытая деятельность и искажение информации в системе «принципал – агент». Модель «патрон – клиент», ее значимость в иерархиях и особенности влияния на оценку в сетевых взаимодействиях.

Тема 4. Основные характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки труда и персонала

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 динамики 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 / Лабораторные работы

№ 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, 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 двухнедельный 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 труда и персонала» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ www.de.unecon.ru/course/view.php?id=1044

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.

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 «Аудит и контроллинг труда и персонала» 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 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	-	ЭБС Юрайт
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор. — Санкт-Петербург : Питер, 2018. — 1040 с.	основная	-	ЭБС Айбукс.
Мильнер Б.З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями : Монография. — 1. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. — 624 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
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	-	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.

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).