

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВЕРХНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 16.06.2025 11:44:35 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f508cd77a48809a878808522525	Рабочая программа дисциплины "Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование системных знаний о закономерностях и особенностях поведения и деятельности людей, обусловленных их включением в социальные группы, а также об основных характеристиках групп, закономерностях и особенностях их формирования и развития, группового поведения и отношениях между его субъектами: индивидами, группами и обществом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.03

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания управления человеческими ресурсами в современной организации

Теория управления человеческими ресурсами

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки управления человеческими ресурсами в современной организации как целостной системы развития персонала организации

Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии

Современные технологии управления персоналом

Социальная ответственность в деятельности менеджера

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия

Уметь:

Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды

Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- основы концепций и стилей социально-психологического управления человеческими ресурсами
3.2	Уметь:
3.2.1	- раскрыть социально-психологические модели управленческой деятельности
3.3	Владеть:
3.3.1	- внедрять приемы организации процессов: социального проектирования организации, командной работы и коммуникационной деятельности



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 8 самостоятельная работа : 95,1 часов на контроль : 4 контактная работа: 8,9 ИКР: 0,9	Виды контроля на курсах: зачеты 2

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Социальное взаимодействие человека и организационного окружения			
1.1	Социальное взаимодействие человека и организационного окружения /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
1.2	Социальное взаимодействие человека и организационного окружения /Ср/	2	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 2. Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс			
2.1	Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.2	Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс /Ср/	2	23	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 3. Мотивация профессиональной деятельности			
3.1	Мотивация профессиональной деятельности /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.2	Мотивация профессиональной деятельности /Ср/	2	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 4. Командная работа: характеристика процесса развития команды			
4.1	Командная работа: характеристика процесса развития команды /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
4.2	Командная работа: характеристика процесса развития команды /Ср/	2	24,1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 5. Иная контактная работа			



5.1	Иная контактная работа /ИКР/	2	0,9	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
-----	------------------------------	---	-----	---

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Разработка блок-схемы - Блок-схема
Разработка проекта - Проект
Тестирование

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Разработка блок-схемы – Тема: «Социальное взаимодействие человека и организационного окружения»
Используя теоретико-методологические основы модели взаимодействия в организации, разработать и представить блок-схему «Трудовое поведение работника». Рассмотреть основные поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.

Занятие №2

Разработка блок-схемы – Тема: «Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс»
Используя теоретико-методологические основы модели профессиональной роли руководителя, разработать и представить блок-схему «Модель профессиональной роли руководителя». Рассмотреть характеристику ролевого поведения руководителя в управленческой деятельности. Дать характеристику интегральному имиджу руководителя.

Занятие №3

Разработка проекта – Тема: «Мотивация профессиональной деятельности»
Используя теоретико-методологические основы трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить проект «Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника» на выбор:
- Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников;
- Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника;
- Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.

Занятие №4

Разработка проекта – Тема: «Командная работа: характеристика процесса развития команды»
Используя теоретико-методологические основы командной работы: процесса развития команды, разработать и представить проект «Взаимозависимость членов успешной группы. Командные отношения». Раскрыть основные элементы социальной технологии работы эффективной команды; социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами.
2. Создание условий для эффективной трудовой деятельности.
3. Основные направления трудовой самореализации.
4. Развитие персонала организации.
5. Основные признаки совместной трудовой деятельности.
6. Основные направления трудовой самореализации.
7. Особенности эффективной совместной деятельности руководителя и работника
8. Сущностная характеристика личности, ее основные особенности.
9. Теория «Я-концепция».
10. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника: психофизиологический потенциал, трудовой и творческий.
11. Самооценка и личностная самореализация работника.
12. Особенности творческой реализации личности в коллективе.
13. Личность как объект управленческого воздействия.
14. Социальные и психологические резервы человека.
15. Трудовое поведение работника.
16. Поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.



17. Особенности микросреды социальных отношений личности и трудового коллектива.
18. Социальная роль и ее разнообразие в условиях организационного поведения.
19. Социально-психологическая готовность человека к принятию роли.
20. Феномен руководства в системе менеджмента.
21. Руководство как процесс управления персоналом.
22. Функциональные обязанности руководителя.
23. Модель профессиональной роли руководителя.
24. Характеристика ролевого поведения в управленческой деятельности.
25. Интегральный имидж руководителя.
26. Влияние имиджа руководителя на персонал организации.
27. Характеристика профессионально необходимых деловых качеств и организаторских способностей руководителя.
28. Основные понятия мотивации деятельности.
29. Модель мотивационного процесса.
30. Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника.
31. Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников.
32. Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника.
33. Формирование у работников инновационного отношения к труду.
34. Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.
35. Сущность команды и принципы ее формирования.
36. Взаимозависимость членов успешной группы.
37. Командные отношения.
38. Основные элементы социальной технологии работы эффективной команды.
39. Социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.
40. Командная организация работы и командные коммуникации.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

С помощью данного типа задания проверяются следующие элементы подготовки студентов по дисциплине:

- Знание основных понятий и определений;
- Умение применять на практике социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами.

1. Как социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами определяет «организационное поведение»:

- а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объем специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественно-научными дисциплинами;
- б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;
- в) объяснение, описание, и управление трудовыми ресурсами в организации.

2. В основу какой научной школы был положен человеческий фактор, как основной элемент эффективности организации:

- а) школа научного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школы с таким учением не существовало.

3. Как можно описать природу организации в нескольких фразах с точки зрения социология и психология управления:

- а) группа людей, имеющих общую цель и готовых добиваться её согласованными действиями для удовлетворения своих потребностей;
- б) группа людей, вынужденных работать вместе;
- в) социальная система, основанная на взаимном интересе и обладающая этическими принципами;
- г) социально-экономическая система, использующая свои ресурсы для достижения своей цели.

4. Организация – это:

- а) социальный процесс деятельности людей;
- б) специфический социальный объект;
- в) одна из функций управления;
- г) все перечисленные пункты.



5. Как определить понятие «личность»:

- а) это внутренние и внешние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
- б) это внутренние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
- в) это убеждения человека и природные качества его характера.

6. Коммуникация — это:

- а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
- б) обмен информацией между людьми;
- в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;
- г) процесс установления и развития контактов между людьми.

7. Какие средства удовлетворения потребностей человека доступны для использования в организации:

- а) производственная деятельность (труд);
- б) формальные и неформальные заслуги работника перед компанией;
- в) общение с коллегами и руководителем;
- г) все перечисленные пункты.

8. Ожидания личности от взаимодействия с организацией:

- а) интересная работа, достойная оплата, уважение;
- б) высокие результаты деятельности, достойная оплата; преданность организации;
- в) организационная культура, уважение, добросовестный труд.

9. Мотивация отличается от стимулирования тем, что:

- а) совокупность стимулов создается менеджером;
- б) совокупность стимулов создается самим индивидом;
- в) это одно и то же.

10. Из чего складывается конфликт:

- а) инцидент + участники;
- б) конфликтная ситуация + инцидент;
- в) участники + конфликтная ситуация.

11. Как называется деловое взаимодействие, характеризующееся противостоянием, вытеснением:

- а) конкуренция;
- б) соперничество;
- в) кооперация.

12. Что является основой реальных функций, которые заданы личности в организации, а также содержание групповой деятельности:

- а) значение;
- б) обязательство;
- в) роль;
- г) задание.

13. Как называются определенные формальные отношения между людьми, позволяющие использовать их для достижения цели компании, принятия и реализации решения:

- а) подчинение;
- б) организационная структура;
- в) сотрудничество;
- г) иерархия.

14. Динамичное состояние у человека обусловленное трудностями или препятствиями, осложняющих достижение желаемых результатов это:

- а) возбуждение;
- б) конфликт;
- в) стресс.



15. Что не является общим в формальных и неформальных группах:

- а) источник власти;
- б) стадия развития;
- в) структура;
- г) сплоченность.

16. От чего зависит повышение эффективности деятельности работника:

- а) самоорганизация;
- б) комплекс задач мотивации;
- в) стимулирование;
- г) социокультурная организация личности.

17. Что определяет организационная структура:

- а) согласование, принятие и реализация решений;
- б) формальные отношения между людьми;
- в) предсказание поведения работников в будущем.

18. Что понимается под «стимулированием»:

- а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
- б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
- в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.

19. Какие показатели являются критериями оценки результативности мотивации:

- а) самовыражение и производительность труда;
- б) уровень работы организации и стиль руководства и управления;
- в) качество труда и социальная стабильность.

20. Власть руководителя в организации подразумевает:

- а) социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;
- б) приказы и распоряжения;
- в) способность подчинять своей воле деятельность других людей.

6.4. Критерии оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;
- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.



Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;
- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Тестирование - критерии оценки:

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Каргашова Л. В., Шапиро С.А., Журавлев П. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://znanium.ru/catalog/document?id=446998)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС
Л1.2	Сафронова Н.Е.	Основы менеджмента. Курс лекций: учебно-методическое пособие (https://book.ru/book/958654)	Москва : Русайнс, 2025	ЭБС
Л1.3	Борисова Л. Г., Гапоненко А. Л., Дмитриев А. Г., Раевский С. В., Мясоедов С. П., Раевский С. В., Гапоненко А. Л.	Основы менеджмента: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=729793)	Москва : Дело, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Дейнека А. В., Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720284)	Москва : Дашков и К, 2025	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Косников С. Н., Золкин А. Л., Винтер Н. М., Шичкин И. А., Свердликова Е. А., Поскряков И. А., Жильцов С. А.	Менеджмент. Современные проблемы и решения: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/440087)	Санкт-Петербург : Лань, 2025	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛЗ.2	Резник С.Д., Вдовина О.А., Сазыкина О.А.	Стратегия кадрового менеджмента: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=458200)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС
ЛЗ.3	Набок О. А.	HR-менеджмент. Управленческие перекрестки: команда как капитал и ресурс: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/483017)	Санкт-Петербург : Лань, 2025	ЭБС
ЛЗ.4	Сальникова Л. С.	Репутационный менеджмент: современные подходы и технологии: учебник для вузов (https://znanium.ru/catalog/document?id=470520)	Москва : Дашков и К, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/ . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .
----	---

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета
Оборудование

Номер аудитории

Аудитория для проведения вебинаров
компьютер,

ул.Молодогвардейцев, 57а,

Персональный

каб. (110)

Веб-камера,



Рабочая программа дисциплины "Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 11

Колонки

Лингафонный кабинет ул.Бр.Кашириных, 129, к.428 Специально
оборудованный мультимедийный класс

Учебная аудитория для самостоятельной работы ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория ауд. А-28,
ул.Бр.Кашириных, 129 Тифлотехнические
средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное
увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное
программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»),
экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27,
ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс «Сонет-
Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством
задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд. А-27,
ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный
класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки,
мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

- а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);
- б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);
- в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к



экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи. Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

