Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.05.2025 18:33:53
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a9788b8322323

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2023

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

Челябинск 2023 г.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления инвестициями человеческий капитал.

Задачи курса:

- ознакомление с эволюцией теории человеческого капитала;
- ознакомление с сущностью и ролью теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем;
- ознакомление с особенностями инвестиций в человеческий капитал методами управления ими.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	К.М.01.08

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Основы научных исследований

Управление развитием персонала

Экономика предприятия

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Знать:

базовые категории теорий человеческого и интеллектуального капитала; значение этих теорий для разработки кадровой политики организации, формирования и использовании трудового потенциала; структуру человеческого капитала;

Уметь:

Использовать критический анализ, систематизацию и обобщение информации по применению базовых категории теорий человеческого и интеллектуального капитала для решения профессиональных задач;

Владеть:

Выполнения поиска информации, определения критериев системного анализа поставленных задач по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал,

ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала

Знать:

понятие и классификацию инвестиций в человеческий капитал; методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Уметь:

подготавливать предложения, оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала с применением категории теории человеческого капитала, определять вид инвестиций в человеческий капитал и оценивать их эффективность.

Владеть:

методами оценки результатов мероприятий по развитию персонала с применением показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3.1.1	базовые категории теорий человеческого и интеллектуального капитала; значение этих теорий для разработки кадровой политики организации, формирования и использовании трудового потенциала; структуру человеческого капитала; понятие и классификацию инвестиций в человеческий капитал; методы определения эффективности инвестирования в человеческий капитал.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	Использовать критический анализ, систематизацию и обобщение информации по применению базовых категории теорий человеческого и интеллектуального капитала для решения профессиональных задач; подготавливать предложения, оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала с применением категории теории человеческого капитала, определять вид инвестиций в человеческий капитал и оценивать их эффективность.
3.3	**Владеть:**
3.3.1	Выполнения поиска информации, определения критериев системного анализа поставленных задач по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал, методами оценки результатов мероприятий по развитию персонала с применением показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	**3 ЗЕТ**
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 6 самостоятельная работа : 100,85 : контактная работа: 7,15 ИКР: 1,15	Виды контроля в семестрах: зачеты 9

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код заняти	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Теоретические основы			
1.1	Генезис теорий человеческого и интеллектуального капитала /Пр/	9	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э2 Э3 Э5
1.2	Генезис теорий человеческого и интеллектуального капитала /Ср/	9	30	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э2 Э3 Э5
1.3	Человеческий капитал предприятия как элемент социально-экономической системы /Пр/	9	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э2 Э3 Э6
1.4	Человеческий капитал предприятия как элемент социально-экономической системы /Ср/	9	25	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э2 Э3 Э6
	Раздел 2. Система управления инвестициями в человеческий капитал и ее эффективность			
2.1	Система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э3 Э4 Э5
2.2	Система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия /Ср/	9	23,85	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э4
2.3	Эффективность управления инвестициями в человеческий капитал организации /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
2.4	Эффективность управления инвестициями в человеческий капитал организации /Ср/	9	22	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
	Раздел 3. Иная контактная работа			
3.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	9	1,15	Л1.1Л2.1 Л2.2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Задания теста, вопросы для устного опроса (собеседования), практические задания

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые задания теста:
1. Теория человеческого капитала была сформирована как целостная система знаний и представлений
a. в 30-х гг. XX в.
b. в 60-х гг. XX в.
c. в 30-х гг. XIX в.
d. в 70-х гг. XX в.
2. Понятие «человеческий капитал» ввел:
a. Шульц
b. Маркс
c. Смит
d. Риккардо
3. Отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производительных сил человека – это:
a. человеческий капитал,
b. трудовые отношения
c. экономические отношения
d. структурный (организационный) капитал
4. Желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их:
a. творчество работников
b. креативность работников
c. мотивация работников
d. рационализация
5. Креативными способностями обладает:
a. инноватор
b. каждый человек
c. менеджер
d. специалист

Типовое практическое задание:
Стоимость обучения в ВУЗе составляет 480 тыс. руб., упущенная выгода студента очного отделения (доход, который он мог бы получать работая, а не учась) – 400 тыс. руб. Суммарный дополнительный доход по окончании вуза 100 тыс. руб. в год. Определите срок окупаемости инвестиций в получение высшего образования.

Типовые вопросы для устного опроса (собеседования):
1. Инновационные формы человеческого капитала.
2. Качество человеческого капитала.
3. Характеристики использования человеческого капитала.
4. Человеческий капитал и положение работников на рынке труда.
5. Человеческий капитал и формы занятости.
6. Человеческий капитал и трудовая мобильность.
7. Человеческий капитал и оплата труда.
8. Отдача на человеческий капитал.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые задания теста:
1. Теория человеческого капитала была сформирована как целостная система знаний и представлений
a. в 30-х гг. XX в.
b. в 60-х гг. XX в.
c. в 30-х гг. XIX в.
d. в 70-х гг. XX в.
2. Понятие «человеческий капитал» ввел:
a. Шульц
b. Маркс
c. Смит
d. Риккардо
3. Отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производительных сил человека – это:
a. человеческий капитал,

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

b. трудовые отношения
c. экономические отношения
d. структурный (организационный) капитал
4. Желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их:
a. творчество работников
b. креативность работников
c. мотивация работников
d. рационализация
5. Креативными способностями обладает:
a. инноватор
b. каждый человек
c. менеджер
d. специалист

Типовые практические задания:
1. Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 200 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 1 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения доход составит 220 тыс. руб., во второй – 242 тыс. руб., в третий – 266,2 тыс. руб., в четвёртый – 292,82 тыс. руб. Общий доход за 4 года составить 1 021,02 тыс. руб. Срок окупаемости составит 4 года.
2. Каким термином следует назвать затраты организации на обучение персонала, его адаптацию, формирование системы мотивации и т.п., если организация ожидает отдачи от них?

6.4. Критерии оценивания

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:
Неудовлетворительно (0-4 балла) - % выполненных заданий менее 60
Удовлетворительно(5-10 баллов) - % выполненных заданий 60-75
Хорошо (11-16 баллов) - % выполненных заданий 76-90
Отлично (17-20 баллов) - % выполненных заданий 91-100.

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для решения практического задания:
0-5 баллов - Задача не решена.
6-10 баллов - Задача решена с расчетными ошибками и отсутствуют выводы, но ход решения правильный.
11-15 баллов - Задача решена полностью, но при решении допущена расчетная ошибка или не сделаны выводы.
16-20 баллов - Задача решена верно, в полном объеме, сделаны выводы.
Описание показателей и критериев оценивания компетенций при устном опросе (собеседовании):
9-10 баллов (Отлично) - Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи категорий и процессов управления инвестициями в человеческий капитал, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.
6-8 баллов (Хорошо) - Средний уровень освоения проверяемых компетенций - Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать категориями управления инвестициями в человеческий капитал, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, умеет применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.
3-5 баллов (Удовлетворительно) - Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать категориямиуправления инвестициями в человеческий капитал, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.
0-2 балла (Неудовлетворительно) - Низкий уровень освоения проверяемых компетенций - Обучающийся не разобрался с основными категориями управления инвестициями в человеческий капитал, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.
Для заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на зачете:
менее 12 баллов – не зачтено,
более 12 – зачтено.
Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).
Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Высокий уровень сформированности компетенций (18-20 баллов) соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по управлению человеческим капиталом.
Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. Средний уровень (15-17 баллов) соответствует оценке зачтено:
- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание человеческого и интеллектуального капитала, инвестиций в человеческий капитал, студент ориентируется в теоретических вопросах дисциплины и решает практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень (12-14 баллов) соответствует оценке зачтено:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о человеческом и интеллектуальном капитале, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управления инвестициями в человеческий капитал.
4. Низкий уровень (менее 12 баллов) соответствует оценке не зачтено.
- предполагает несформированность компетенций: не сформировано представление о человеческом и интеллектуальном капитале, обучающийся не владеет терминологией, не способен ориентироваться в методах и принципах управления инвестициями в человеческий капитал.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д. В.	Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=400318)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Завьялова Е.К., Латуха М.О.	Управление развитием человеческих ресурсов: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=330906)	Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017	ЭБС
Л2.2	Нижегородцев Р.М.	Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=426277)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Сообщество HR-Менеджеров: сайт //http://www.hr-portal.ru/ http://www.hr-portal.ru/
Э2	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. https://elibrary.ru
Э3	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/. URL: http://znanium.com/.
Э4	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/. URL: http://biblioclub.ru/.
Э5	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. - URL: https://biblio-online.ru. URL: https://biblio-online.ru.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Э6	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. -URL: http://e.lanbook.com/. URL: http://e.lanbook.com/.
Э7	Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. –Текст : электронный. http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

MS Office365

Adobe Reader

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Статистические издания России и стран СНГ. – Текст : электронный //EastView : база данных. –URL: http://udbstat.eastview.com/searchsimple.jsp?enc=rus

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru/)

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: http://нэб.рф. – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: https://elibrary.ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (экран, ноутбук, проектор, колонки). Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (проектор, компьтер, экран) и учебно-наглядных пособий (презентации к темам лекций). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, семинарских занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на семинарских занятиях.

Подготовка к любому семинарскому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом семинарского занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры. Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы ИНТЕРНЕТ. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступать к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).
Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.
Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.
При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

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 голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «ElBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-РСМ» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).
В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся 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;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

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

Для лиц с нарушениями зрения:
- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется 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, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления 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 технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. 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.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

38.03.03 профиль «Управление персоналом в организации», направление "Управление персоналом", РПД "Управление инвестициями в человеческий капитал организации (научный семинар)", 2023 г.н., очно-заочная форма обучения

Проректор по учебной работе утверждено 24.04.2023 В.Е. Федоров

Ученым советом факультета управления

Протокол заседания № 8 от 23.03.2023

Председатель Ученого совета
факультета управления согласовано С. А. Головихин

Заседанием кафедры государственного и муниципального управления

Протокол заседания № 7 от 17.03.2023

Заведующий кафедрой согласовано И.Д. Колмакова

Автор (составитель) Т.А. Коркина

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1