

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b0f98f5b6cd77a486b9ad788b8522525	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Основы HR-аналитики" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Основы HR-аналитики

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-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 освоения дисциплины:

Научиться анализировать данные по персоналу с применением методов бизнес аналитики и обработки данных.

Задачи:

Внедрение в работу ключевых HR-метрик: численность, укомплектованность, текучесть и так далее

Установление оптимальных KPI для HR-отдела

Оценка эффективности подбора, адаптации, обучения и других HR-процессов

Развитие сотрудников с опорой на матрицу потенциала

Разработка мотивационной системы для персонала

Визуализация HR-данных

Обработка HR данных в Excel

Использование базовой статистики в работе

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:

К.М.01.09

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для подготовки к дисциплине обучающийся должен обладать знаниями в области кадровой политики, оценки эффективности персонала, экономики предприятия, маркетинга, системного анализа, тайм-менеджмента

Экономика труда

Информационные технологии в профессиональной деятельности

Статистика труда

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная практика (преддипломная практика)

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

ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

Знать:

ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

Уметь:

ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Владеть:

ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

ПК-6: Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда

Знать:

ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда

Уметь:

ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда.

Владеть:

ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:



3.1.1	ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
3.1.2	ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда:
3.1.3	базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий,
3.1.4	сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики
3.1.5	
3.1.6	
3.1.7	
3.1.8	
3.2	Уметь:
3.2.1	ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом:
3.2.2	осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий
3.2.3	ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда: применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики
3.3	Владеть:
3.3.1	ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
3.3.2	анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;
3.3.3	ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда; выбор и применение HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		5 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 180	Виды контроля в семестрах: экзамены 8
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 10	
самостоятельная работа	: 156,8	
часов на контроль	: 9	
контактная работа: 14,2		
ИКР: 4,2		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Организационно-методическое и программное обеспечение HR-аналитики			
1.1	Сущность профессии HR-аналитика. Основные функции его деятельности в компании и роль на разных этапах развития HR. Подсистемы в деятельности HR. HR процессы, их виды /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.2	Сущность профессии HR-аналитика. Основные функции его деятельности в компании и роль на разных этапах развития HR. Подсистемы в деятельности HR. HR процессы, их виды /Ср/	8	26	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.3	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э3



1.4	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э3
1.5	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Лек/	8	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4
1.6	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э3
1.7	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Ср/	8	44	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э3
1.8	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Ср/	8	40	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э3
Раздел 2. Аналитика трудовых процессов и эффективности управления персоналом				
2.1	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Лек/	8	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
2.2	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Пр/	8	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
2.3	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Ср/	8	46,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
Раздел 3. Иная контактная работа				
3.1	Консультации, текущий контроль /ИКР/	8	4,2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Промежуточный контроль:
Тестирование

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерный перечень тестовых вопросов:

- Изменение списочного состава работников вследствие приема на работу и выбытия с нее – это...
 - движение кадров;
 - ротация кадров;
 - текучесть кадров;
 - кадровые перестановки.
- Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются:
 - движение кадров;
 - ротация кадров;
 - текучесть кадров;
 - кадровые перестановки.
- К какому типу данных относится информация об обучении сотрудников?
Внешние данные
Внутренние данные
- К какому типу данных относится информация о дате и месте рождения сотрудника?
Внешние данные



Внутренние данные

5. К какому типу данных относится информация о месте жительства потенциальных кандидатов?

Внешние данные

Внутренние данные

6. Что такое драйвер текучести персонала?

стратегия удержания работников

уровень удовлетворенности сотрудников

способ повышения производительности

метод оценки сотрудников

фактор, влияющий на уровень текучести персонала

7. Какова первоочередная задача рекрутера, ответственного за составление отчета?

снижение затрат на рекрутинг

анализ эффективности каждого этапа воронки*

повышение качества персонала

увеличение количества кандидатов

8. Какие показатели требуются для расчёта стоимости найма с учётом прямых и косвенных затрат

Расходы на рекламные объявления о вакансиях компании в СМИ

Оплата услуг агентства (если привлекали)

Реферальный бонус (если Вы принимаете на работу персонал по рекомендации сотрудников и платите им за это вознаграждение)

Затраты на зарплату рекрутерам с учётом НДФЛ и взносов в государственные внебюджетные фонды

Затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах

Непредвиденные расходы 10% (оплата Интернета, увеличение стоимости размещения объявлений о вакансиях)

9. Что можно определить при помощи рекрутинговой воронки?

Эффективность работы по каждой вакансии

Эффективность каждого рекрутера

Эффективность работы с внутренним заказчиком

Эффективность работы с текучестью персонала

10. Какие показатели требуются для расчёта процента наполнения вакансий из резерва

Количество вакансий, закрытых внутренними кандидатами

Общее количество закрытых вакансий за отчётный период

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

Качество набранных работников

11. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?

Количество сотрудников в компании

Количество сотрудников, прошедших срок испытания

Количество молодых специалистов

Средний стаж работы в компании

Текучесть персонала за период

Стоимость подбора одного сотрудника

12. Какие показатели требуются для расчёта трудозатрат на подбор персонала

Выберите несколько ответов:

Базовый оклад сотрудников, участвующих в подборе

Количество рабочих часов в месяц

Количество часов, затраченных на процесс подбора

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

13. Какой тип текучести возникает, когда сотрудник сам принимает решение об увольнении?

Выберите один правильный ответ

независимая

добровольная

функциональная

преднамеренная

дисфункциональная

14. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.

определение цели

подготовка гипотезы

подбор источников данных

подготовка данных

аналитика данных

разработка и внедрение модели



изменение управленческих процессов

15. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:

Дашборд

Экран

Проектор

График

16. Набор приемов и методов, с помощью которых производится преобразование числовой информации (статичных и динамичных процессов) в зрительный спектр, удобный для восприятия и понимания это:

Визуализация

Дифференциация

Экранизация

Алгоритмизация

17. Совокупность методов сбора, анализа и применения информации о текущей ситуации в сфере управления человеческими ресурсами с целью принятия обоснованных управленческих решений по совершенствованию деятельности организации это

HR-аналитика

HR-менеджмент

HR-digital

HR-система

18. Определите наиболее важный критерий при ранжировании проблем в изучении систем управления персоналом:

- А. актуальность, острая необходимость их разрешения;
- В. ценность ожидаемого результата от решения проблем;
- С. возможность решения проблем в данное время.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. Изменение списочного состава работников вследствие приема на работу и выбытия с нее – это...

- а) движение кадров;
- б) ротация кадров;
- в) текучесть кадров;
- г) кадровые перестановки.

2. Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются:

- а) движение кадров;
- б) ротация кадров;
- в) текучесть кадров;
- г) кадровые перестановки.

3. К какому типу данных относится информация об обучении сотрудников?

Внешние данные

Внутренние данные

4. К какому типу данных относится информация о дате и месте рождения сотрудника?

Внешние данные

Внутренние данные

5. К какому типу данных относится информация о месте жительства потенциальных кандидатов?

Внешние данные

Внутренние данные

6. Что такое драйвер текучести персонала?

стратегия удержания работников

уровень удовлетворенности сотрудников

способ повышения производительности

метод оценки сотрудников

фактор, влияющий на уровень текучести персонала

7. Какова первоочередная задача рекрутера, ответственного за составление отчета?

снижение затрат на рекрутинг

анализ эффективности каждого этапа воронки*



повышение качества персонала

увеличение количества кандидатов

8. Какие показатели требуются для расчёта стоимости найма с учётом прямых и косвенных затрат

Расходы на рекламные объявления о вакансиях компании в СМИ

Оплата услуг агентства (если привлекали)

Реферальный бонус (если Вы принимаете на работу персонал по рекомендации сотрудников и платите им за это вознаграждение)

Затраты на зарплату рекрутерам с учётом НДФЛ и взносов в государственные внебюджетные фонды

Затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах

Непредвиденные расходы 10% (оплата Интернета, увеличение стоимости размещения объявлений о вакансиях)

9. Что можно определить при помощи рекрутинговой воронки?

Эффективность работы по каждой вакансии

Эффективность каждого рекрутера

Эффективность работы с внутренним заказчиком

Эффективность работы с текучестью персонала

10. Какие показатели требуются для расчёта процента наполнения вакансий из резерва

Количество вакансий, закрытых внутренними кандидатами

Общее количество закрытых вакансий за отчётный период

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

Качество набранных работников

11. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?

Количество сотрудников в компании

Количество сотрудников, прошедших срок испытания

Количество молодых специалистов

Средний стаж работы в компании

Текучесть персонала за период

Стоимость подбора одного сотрудника

12. Какие показатели требуются для расчёта трудозатрат на подбор персонала

Выберите несколько ответов:

Базовый оклад сотрудников, участвующих в подборе

Количество рабочих часов в месяц

Количество часов, затраченных на процесс подбора

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

13. Какой тип текучести возникает, когда сотрудник сам принимает решение об увольнении?

Выберите один правильный ответ

независимая

добровольная

функциональная

преднамеренная

дисфункциональная

14. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.

определение цели

подготовка гипотезы

подбор источников данных

подготовка данных

аналитика данных

разработка и внедрение модели

изменение управленческих процессов

15. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:

Дашборд

Экран

Проектор

График

16. Набор приемов и методов, с помощью которых производится преобразование числовой информации (статических и динамических процессов) в зрительный спектр, удобный для восприятия и понимания это:

Визуализация

Дифференциация

Экранизация

Алгоритмизация

17. Совокупность методов сбора, анализа и применения информации о текущей ситуации в сфере управления



человеческим ресурсами с целью принятия обоснованных управленческих решений по совершенствованию деятельности организации это

HR-аналитика
HR-менеджмент
HR-digital
HR-система

18. Определите наиболее важный критерий при ранжировании проблем в изучении систем управления персоналом:

- А. актуальность, острая необходимость их разрешения;
- В. ценность ожидаемого результата от решения проблем;
- С. возможность решения проблем в данное время.

Примерный перечень практических заданий

Задание №1

Цель задания

Научиться оценивать HR-метрики подбора персонала

Рассчитайте конверсию источника подбора персонала, если подано было 20 резюме на вакансию, принято 2 человека

Задание №2

Цель задания

Научиться выбирать нужные данные для аналитики.

Изучите кейс.

Приведите хотя бы по одному примеру внешних и внутренних данных.

Кейс

Представьте, что вы работаете в крупной компании банковской сферы. Вас пригласили участвовать в проекте, нацеленном на уменьшение количества увольнений в компании.

Подумайте, какие внутренние и внешние данные вы будете использовать в своём проекте. Для ответа заполните таблицу. В таблице указано по одному примеру внутренних и внешних данных, нужно добавить свои примеры.

Тип данных	Пример данных	Как будут использоваться данные
------------	---------------	---------------------------------

Внутренние	Данные об изменениях зарплаты сотрудника Сотруднику могут увольняться из компании из-за отсутствия регулярной индексации зарплаты. Исследуем, с какой регулярностью происходит индексация зарплаты в компании. Для этого воспользуемся данными о дате	
------------	---	--

Внешние	Данные о зарплатных ожиданиях кандидатов Люди в компании могут увольняться из-за несоответствующей рынку зарплаты. Исследуем рынок региона / города / района, основываясь на данных hh.ru, используя данные о предложениях конкурентов по каждой должности. Сравним предлагаемую нашей компанией зарплату с предлагаемой зарплатой на такую же должность у конкурентов.	
---------	--	--

Задание № 3



-Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 500 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 0,2 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвертый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит $500 + 232 / 200 = 3,66$ года.

-Предложите критерии для анализа инвестиций в человеческий капитал организации.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Система HR для бизнеса: цели создания, признаки системы. Сотрудники как ресурс компании.
2. Уровни и элементы системы HR.
3. Подсистемы в деятельности HR: обеспечение наличия трудового ресурса, его компоненты и показатели.
4. Обеспечение качества трудовых ресурсов компании и его измерение.
5. HR процессы, их сущность и виды.
6. Решения, принимаемые в рамках HR процессов.
7. Виды анализа HR процессов.
8. Данные для расчета и анализа HR метрик.
9. HR проект и измерение его эффективности.
10. Формирование HR метрик компании. Стратегические метрики, их особенности.
11. Операционные HR метрики, их характеристика.
12. Критерии оценки эффективности HR метрик.
13. Анализ HR метрик в динамике и по срезам.
14. HR метрики в рекрутменте.
15. Вовлеченность сотрудников, причины и следствия.
16. Системный анализ в HR.
17. Оценка вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников. Взаимосвязи категорий.
18. Оценка вовлеченности и лояльности сотрудников, описание методик.
19. Особенности и описание деятельности HR аналитика в компании. HR зрелость компании.
20. Трудности в работе HR аналитика.
21. Оценка изменений HR показателей. Диаграмма «ящик с усами». Среднее и медиана.
22. Оценка эффективности обучения.
23. Оценка эффективности деятельности рекрутеров (работников службы персонала).
24. Анализ реальных ситуаций на рынке труда.
25. Определение бюджета вакансии.
26. Измерение стажа работы в компании.
27. Программа удержания сотрудников. Основные этапы и стратегии.
28. Метрики текучести персонала.
29. Метрики стоимости подбора персонала.
30. Оцифровка корпоративной культуры.
31. Основные функции Excel, необходимые в работе HR аналитика.
32. Метрики развития персонала.
33. Метрики стоимости развития персонала.
34. Расчет стоимости текучести.
35. Метрики по компенсациям и льготам.
36. HR метрики в адаптации.
37. HR метрики в обучении: количественные.
38. HR метрики в обучении: качественные.

6.4. Критерии оценивания

Оценка выполнения тестового задания осуществляется по следующим критериям:

90% - 100% верных ответов - "отлично",
70-89% верных ответов - "хорошо",
50-69% верных ответов - "удовлетворительно".

Для оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 50% верных ответов.



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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Романова Ю. Д., Винтова Т. А., Коваль П. Е.	Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583001)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.2	Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.	Оценка персонала: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583045)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.3	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/584887)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.4	Волкова Н. В., Евсеева С. А.	HR-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/589843)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Корсакова В. В.	Основы оценки персонала: конспект лекций для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»: курс лекций (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=703215)	Москва : Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), 2021	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ http://e.lanbook.com/
Э2	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: http://fcior.edu.ru/ http://fcior.edu.ru/
Э3	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ http://biblioclub.ru/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader
OpenOffice
Adobe Connect Acrobat
LMS Moodle

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	Номер аудитории	Оборудование
Аудитория для проведения вебинаров	ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110)	Персональный компьютер,
Веб-камера,		
Колонки		
Лингфонный кабинет	Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428	Специально оборудованный мультимедийный к
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, 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 являются 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, экраны 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 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.

Год начала подготовки: 2026

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1