

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 17.06.2025 16:54:41 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8722727	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Рабочая программа дисциплины "Современные системы оплаты труда" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Современные системы оплаты труда

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 г.

**38 04 02 Менеджмент, профиль: Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием,
РПД: Современные системы оплаты труда, год набора: 2025: заочная**

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и
управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

В.Ф. Злоказов

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



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

Целью освоения дисциплины является формирование у магистрантов фундаментальных теоретических и практических знаний, умений и навыков, необходимых для организации и оплаты труда, анализа используемых форм оплаты труда для обоснования выбора и построения наиболее эффективных и прогрессивных систем оплаты и стимулирования труда.

Задачами изучения данной дисциплины являются:

- организационно-управленческая, заключающаяся в выработке у магистрантов знаний основ современного менеджмента, необходимых для организации эффективной оплаты труда;
- аналитическая, обеспечивающая получение навыков использования аналитического инструментария, овладения методами и способами количественной и качественной оценки состояния оплаты труда в современных организациях;
- научно-исследовательская, позволяющая магистрам на основе полученных теоретических, практических знаний и навыков формировать современные технологии организации оплаты труда в современных организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.07

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии

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

Производственная практика (преддипломная практика)

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

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать:

основы разработки командной стратегии для достижения поставленной цели.

Уметь:

анализировать результаты работы команды и личных действий в ней.

Владеть:

навыками по организации и руководству работой команды.

ПК-3: Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития

Знать:

теорию и методику разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

Уметь:

-применять при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами;

-разрабатывать план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.

Владеть:

анализом теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 теоретические основы современных систем оплаты труда.

3.2 Уметь:

3.2.1 использовать теоретические основы современных систем оплаты труда на практике.

3.3 Владеть:



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 108	Виды контроля на курсах: экзамены 1
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 8	
самостоятельная работа	: 87,1	
часов на контроль	: 9	
контактная работа: 11,9		
ИКР: 3,9		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Сущность, принципы организации и системы оплаты труда			
1.1	1.Сущность оплаты труда. 2.Принципы организации оплаты труда. 3.Системы оплаты труда. /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3
1.2	Презентация сообщений по теме «Сущность, принципы организации и системы оплаты труда» /Пр/	1	1	Л1.1 Э1 Э2 Э3
1.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /Ср/	1	6,2	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 2. Тарифная система и формы оплаты труда рабочих			
2.1	1.Сущность и основные элементы тарифной системы. 2.Повременная и сдельная формы оплаты труда. 3.Коллективные формы оплаты труда. /Лек/	1	2	Л1.1 Э1 Э2 Э3
2.2	Презентация сообщений по теме «Тарифная система и формы оплаты труда рабочих» /Пр/	1	1	Л1.1 Э1 Э2 Э3
2.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /Ср/	1	16,9	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 3. Тарифная оплата труда руководителей, специалистов и служащих			
3.1	1.Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. 2.Формирование заработной платы руководителей, специалистов и служащих. /Лек/	1	1	Л1.1 Э1 Э2 Э3
3.2	Презентация сообщений по теме «Тарифная оплата труда руководителей, специалистов и служащих» /Ср/	1	10	Л1.1 Э1 Э2 Э3
3.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /ИКР/	1	0	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 4. Надтарифные доплаты и надбавки			
4.1	1.Сущность доплат и надбавок к тарифам. 2.Классификация доплат и надбавок. 3.Районное регулирование оплаты труда. /Лек/	1	0	Л1.1 Э1 Э2 Э3
4.2	Решение задач по теме «Надтарифные доплаты и надбавки» /Пр/	1	1	Л1.1 Э1 Э2 Э3



4.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /Ср/	1	12	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 5. Премияльные выплаты тарифного характера			
5.1	1.Сущность и принципы премирования. 2.Основные элементы премиальной системы. 3.Виды премирования. /Лек/	1	0	Л1.1 Э1 Э2 Э3
5.2	Решение задач по теме «Премияльные выплаты тарифного характера» /Пр/	1	1	Л1.1 Э1 Э2 Э3
5.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /Ср/	1	20	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 6. Бестарифная система и нетрадиционные формы оплаты труда			
6.1	1.Сущность бестарифной системы оплата труда. 2.Виды бестарифной системы оплаты труда. 3.Нетрадиционные формы оплаты труда. /ИКР/	1	3,9	Л1.1 Э1 Э2 Э3
6.2	Решение задач по теме «Бестарифная система и нетрадиционные формы оплаты труда» /Пр/	1	0	Л1.1 Э1 Э2 Э3
6.3	1. Решение задач, выданных в качестве домашнего задания. 2. Подготовка сообщений с презентацией. /Ср/	1	22	Л1.1 Э1 Э2 Э3
	Раздел 7. Контроль			
7.1	Экзамен /Экзамен/	1	9	Л1.1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Задача;
Тест;
Собеседование.

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример ситуационной задачи:

Ситуация 1

В соответствии с трудовым договором для работника склада организации Петрова С.П. установлена простая повременная форма оплаты труда. Петров С.П., согласно табелю отработанного времени, в марте месяце 200_ года отработал 176 часов. Тарифная ставка составляет 100 руб. за 1 час.

Задание. Определить сумму заработной платы Петрова С.П. за март 200_ года.

Ситуация 2

В соответствии с трудовым договором для слесаря-ремонтника механического цеха организации Власова В.А. установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Размер ежемесячной премии составляет 20 % от фактически начисленной заработной платы. Власов В.А., согласно табелю отработанного времени, в марте месяце 200_ года отработал 176 час. Тарифная ставка составляет 110 руб. за 1 час.

Задание. Определить сумму заработной платы Власова В.А. за март 200_ года.

Ситуация 3

В соответствии со штатным расписанием начальнику планового отдела Соколову А.И. установлен должностной оклад 26 000 руб. Число рабочих дней в марте 200_ года составляет 26 рабочих дней. Фактически Соколовым А.И. отработано 22 рабочих дня.

Задание. Определить сумму заработной платы Соколова А.И. за март 200_ года.

Примеры тестовых заданий:

1. Что не включается в структуру оплаты труда работников:



- а) тарифная оплата
б) дивиденды +
в) доплата за классность
2. Заработная плата – это:
а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы +
б) премии
в) добавка к социальной пенсии
3. Что является видами норм труда:
а) норма амортизации
б) норма обслуживания +
в) норма выработки +
4. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:
а) аналитический
б) суммарный
в) оба варианта верны +
5. Как осуществляется оплата труда работникам-сдельщикам:
а) по часовой оплате
б) за обслуживаемое оборудование
в) по индивидуальным расценкам за продукцию +
6. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:
а) $H = FO : BP * 100$
б) $H = FO : (BP - M3) * 100 +$
в) $H = FO : (M3 - BP) * 100$
7. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:
а) ставку первого разряда
б) тарифный коэффициент
в) оба ответа верны +
8. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:
а) построения графиков +
б) фотографии
в) фотохронометража
9. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:
а) рост заработной платы
б) рост производительности труда
в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда +
10. Какие элементы включает в себя тарифная система:
а) отраслевые коэффициенты
б) тарифные сетки
в) оба варианта верны +

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы для собеседования:

1. Сущность оплаты труда.
2. Принципы организации оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Понятие и элементы организации труда.
5. Задачи и направления организации труда.
6. Принципы и методы организации труда.
7. Сущность и основные элементы тарифной системы.
8. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
9. Коллективные формы оплаты труда.
10. Сущность, виды и формы разделения и кооперации труда.
11. Формы организации труда на предприятии.
12. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих.
13. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.
14. Формирование заработной платы руководителей, специалистов и служащих.
15. Рабочие места, их виды и основы организации.



16. Общие требования для организации рабочих мест.
17. Аттестация рабочих мест.
18. Трудовой процесс, его содержание и требования к организации.
19. Сущность доплат и надбавок к тарифам.
20. Классификация доплат и надбавок.
21. Районное регулирование оплаты труда.
22. Структура производственно-трудового процесса.
23. Методы и приемы труда.
24. Сущность режимов труда и отдыха и принципы их проектирования.
25. Сущность и принципы премирования.
26. Основные элементы премиальной системы.
27. Виды премирования.
28. Внутрисменный режим труда и отдыха.
29. Недельный режим труда и отдыха.
30. Годовой режим труда и отдыха.
31. Сущность бестарифной системы оплаты труда.
32. Виды бестарифной системы оплаты труда.
33. Нетрадиционные формы оплаты труда.
34. Условия труда и их виды.
35. Психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда.
36. Социально-психологические и эстетические условия труда.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания теоретического вопроса:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи изучаемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы;
- «неудовлетворительно» (0-2 балла) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания теста:

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций (90-100% выполненных заданий);
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций (76-89% выполненных заданий);
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций (61-75% выполненных заданий);
- «неудовлетворительно» (0-2 баллов) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций (менее 61% выполненных заданий).

Критерии оценивания практического задания:

- «отлично» (15-20 баллов) выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;
- «хорошо» (10-14 баллов) выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл



полученных показателей студент затрудняется объяснить;
- «удовлетворительно» (4-9 баллов) выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;
- «неудовлетворительно» (0-3 балла) ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными в ходе проведения промежуточной аттестации.

Итоговая оценка:

91-100 баллов – отлично;

76-90 баллов – хорошо;

61-75 баллов – удовлетворительно;

60 и менее баллов – неудовлетворительно;

61-100 баллов – зачтено;

60 и менее баллов – не зачтено.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично». Он предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо». Он предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно». Он предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Ребров А. В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=435739)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
ЛП.2	Киселев А. А., Сазонов А. И., Сухов В. Д.	Нормирование и оплата труда в организациях: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=712371)	Москва : Директ-Медиа, 2024	ЭБС
ЛП.3	Лапшова О. А., Комаров П. И., Кондрашов В. М., Ганичева Е. В., Земляк С. В.	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560084)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"



- Э1 Издательство Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС). — Санкт-Петербург, 2010 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: <http://e.lanbook.com/> (дата обращения: 25.04.2016).
- Э2 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. — Москва, 1999 . – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.04.2016).
- Э3 Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – Москва, 2001 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения: 25.04.2016).

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Издательство Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС). — Санкт-Петербург, 2010 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: <http://e.lanbook.com/> (дата обращения: 25.04.2016).
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. — Москва, 1999 . – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.04.2016).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

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

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- ☐ знакомит с новым учебным материалом;
- ☐ разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- ☐ систематизирует учебный материал;
- ☐ ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- ☐ внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ☐ узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ☐ ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- ☐ постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- ☐ запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных



вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с электронными компьютерными технологиями, учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является экзамен.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- ☐ программой дисциплины;
- ☐ перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- ☐ контрольными мероприятиями;
- ☐ учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- ☐ перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и самостоятельная работа позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы.

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

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 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 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.