



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 г.



Содержание

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



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование профессиональных знаний в области организационно-управленческой деятельности на основе изучения международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, о способах обобщения и критического оценивания результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями, а также рассмотрение вопросов, касающихся поведения персонала в целях формирования конкурентоспособности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.1.07

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания о международном и отечественном опыте управления человеческими ресурсами

Теория управления человеческими ресурсами

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

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки основ управления человеческими ресурсами

Современные технологии управления персоналом

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

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

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

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- представление о важности развития теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления
3.2	Уметь:
3.2.1	- показать приемы обоснования актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами
3.3	Владеть:
3.3.1	- представить организационно-управленческую деятельность как целостную систему организации, направленной на решение задач предприятия по организации производства и предложения на рынке



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 22	
самостоятельная работа : 47,5	
контактная работа: 24,5 ИКР: 2,5	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов			
1.1	Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
1.2	Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов /Ср/	3	9,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	Раздел 2. Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике			
2.1	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
2.2	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	Раздел 3. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления			
3.1	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
3.2	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Ср/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	Раздел 4. Особенности российского опыта управления			



4.1	Особенности российского опыта управления /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
4.2	Особенности российского опыта управления /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
Раздел 5. Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций				
5.1	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
5.2	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Ср/	3	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
Раздел 6. Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров				
6.1	Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
6.2	Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
Раздел 7. Индивидуальные консультации, текущий контроль				
7.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	3	2,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Круглый стол - Конспект
Разработка блок-схемы - Блок-схема
Деловая игра - Деловая ситуация
Разработка проекта - Проект
Вопросы к зачету, тесты

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Круглый стол – Тема: «Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов»

Вопросы для обсуждения:

1. Международные аспекты управления человеческими ресурсами. Взаимозависимость связей и отношений: взаимодействие, социальные связи и отношения; межличностная компетентность.



2. Трудовые ресурсы: сущность, роль, значение и виды. Отношение власти, доверие, справедливость; проблема отчуждения труда.
3. Социально-трудоустроенные отношения: характеристика и типизация. Интересы и мотивы, полномочия и ответственность.
4. Баланс интересов и ответственности в эффективной реализации целевой и персональной функций.

Занятие №2

Круглый стол – Тема: «Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике»

Вопросы для обсуждения:

1. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
2. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
3. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами и её развитие.
4. Международные параметры управления человеческими ресурсами и её развитие.

Занятие №3

Разработка блок-схемы – Тема: «Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления»

Используя теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами, разработать и представить блок-схему основных принципов формирования человеческого капитала организации, выделить особенности американской, европейской и японской модели управления.

Занятие №4

Деловая ситуация – Тема: «Особенности российского опыта управления»

Используя теоретико-методологические основы социально-экономического управления человеческими ресурсами, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:

1. Планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов в организации.
2. Особенности организационной и национальной культуры российской организации.

Занятие №5

Разработка проекта – Тема: «Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций»

Используя теоретико-методологические основы развития транснациональных корпораций и интернационализации управления человеческими ресурсами организации, разработать и представить проект «Разработка международной кадровой стратегии», рассмотреть культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.

Занятие №6

Круглый стол – Тема: «Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров»

Вопросы для обсуждения:

1. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
2. Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
3. Концепция профессионализма.
4. Роль НТП в кадровом развитии человеческих ресурсов.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
2. Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
3. Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
4. Отечественный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
5. Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
6. Российская практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
7. Социально-трудоустроенные отношения: характеристика и типизация.



8. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
9. Организационно-институциональное обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал.
10. Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
11. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
12. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности отечественных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности
13. Отношения власти, доверия, проблемы отчуждения труда; баланс интересов и ответственности в управлении.
14. Уровни организационной культуры и особенности управления человеческими ресурсами.
15. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
16. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
17. Международные параметры управления человеческими ресурсами.
18. Исторические аспекты и особенности национального менталитета в управлении человеческими ресурсами.
19. Условия глобальной конкуренции в управлении человеческими ресурсами.
20. Концепция конкурентной гибкости.
21. Факторы, обуславливающие различия в практике УЧР в разных странах.
22. Характерные черты американской модели управления.
23. Характерные черты европейской модели управления.
24. Характерные черты японской модели управления.
25. Развитие организационно-управленческой мысли в России.
26. Социально-экономические основы современного управления.
27. Стратегический подход к УЧР в России: планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов.
28. Организационная и национальная культура России.
29. Современные подходы к построению эффективной системы управления человеческими ресурсами.
30. Управление персоналом и человеческими ресурсами в аспекте типологии культур.
31. Международный и отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
32. Отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
33. Современная тенденция усиления международного характера управления.
34. Развитие транснациональных корпораций и интернационализация управления человеческими ресурсами.
35. Культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
36. Стратегии управления межкультурными различиями.
37. Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
38. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
39. Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
40. Концепция профессионализма.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

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

- Знание основных понятий и определений;
- Знание комплекса дисциплины.

1. Автор книг «Управление предприятием» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911г.):

- а) К. Маркс
- б) Ф. Тейлор
- в) М. Вебер
- г) Г. Форд

2. Кто стал автором книги «Общая промышленная администрация» (1916 г.):

- а) А. Файоль



- б) Г. Эмерсон
- в) П. Друкер
- г) Ф. Тейлор

3. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

4. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория ожидания В. Врума;
- б) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- в) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- г) теория двух факторов Ф. Гецберга.

5. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) С. Адамса;
- б) В. Врума;
- в) модель Портера — Лоулера;
- г) Ф. Герцберга.

6. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- в) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены.

7. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) признание и уважение;
- г) самовыражение.

8. Профессиональная деятельность – это:

- а) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.

9. Непрофессиональная деятельность – это:

- а) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

10. Система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности – это:

- а) условия труда
- б) средства труда
- в) предмет труда



г) роль труда

11. Операции – это:

- а) автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности;
- б) элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности;
- в) сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений;
- г) система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

12. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей – это:

- а) действие
- б) мотив
- в) труд
- г) цель

13. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление
- б) действие и операции
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление

14. Управленческая деятельность – это

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- г) системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.

15. Функция – это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) обязанность, круг деятельности, назначение, роль;
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности;
- г) прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

16. Основные управленческие функции

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, контроль;
- г) мотивация, контроль, планирование, управление.

17. Функции управления объединены связующими процессами:

- а) целеполагание, прогнозирование, коммуникация, принятием решений;
- б) целеполагание, коммуникация, программирование, принятие решений;
- в) прогнозирование, коммуникация, программирование, мотивация;
- г) коммуникация, мотивация, прогнозирование, программирование.

18. Распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

19. Учет и оценка эффективности деятельности, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач, корректировка операций и действий:



- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

20. Начало и основа управленческой деятельности, рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановка реальных задач на будущее:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

21. Поддержание необходимого уровня активности и заинтересованности работников с помощью материальных и нематериальных стимулов

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) контроль

22. Управленческое решение – это:

- а) интеллектуальный и эмоциональный выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование;
- г) метод объединения планирования, контроля и мотивации, который успешно применяют многие организации для уменьшения числа конфликтов и снижения отрицательной реакции людей на контроль путем их участия в этом процессе.

23. Решение – это:

- а) одна из стадий процесса принятия решений, заключающаяся в отборе одного из вариантов действий из набора возможных вариантов;
- б) процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;
- в) процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои цели, и корректировки ее действий;
- г) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели.

24. В решениях используются следующие подходы (выберите лишнее):

- а) интуитивный
- б) сенсорный
- в) прагматический
- г) рациональный

25. Принятие решений - это:

- а) последовательность действий по обеспечению достижения организацией своих целей;
- б) процесс выбора целей для организации и принятия решения о том, что следует делать для их достижения;
- в) методичная оценка функциональных зон организации, предназначенная для выявления ее стратегически сильных и слабых сторон;
- г) сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации поставленной цели.

26. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения.

- а) мотивирование;
- б) стимулирование;
- в) побуждение;
- г) намерение.

27. Развитие человеческих ресурсов – это:

- а) постоянный процесс, для повышения его эффективности целесообразно разрабатывать и внедрять систему



обучения;

- б) планомерный процесс изменения структуры подходов, знания, умения через учебный процесс для достижения эффективной производительности труда;
- в) изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений;
- г) процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

28. Роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) процесс определения и оценки информации об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа;
- в) свойство человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступкам;
- г) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.

29. Социальная роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) это ожидаемое поведение, обусловленное статусом группы, института, индивида;
- в) модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям;
- г) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.

30. Социальной группой

- а) совокупность лиц, объединенных общей профессией, деятельностью, общностью интересов, взглядов;
- б) объединение фирм для проведения конкретных коммерческо-финансовых операций;
- в) некоторое количество людей, объединённых ролевыми взаимодействиями;
- г) Объединение составом от двух до ста человек члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, связаны эмоциональными отношениями, групповыми нормами и ценностями.

6.4. Критерии оценивания

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – зачтено.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Круглый стол (дискуссия) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано



умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;

- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание выступления; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить знание теории в процессе дискуссии;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; при ответе на вопросы обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

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

Деловая ситуация (деловая игра) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент легко ориентируется в содержании деловой ситуации выбранной по теме учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);
- оценка «хорошо» ставится, если студент в ходе игры демонстрирует полное освоение теоретического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию, но содержание, форма ответов и комментариев имеют отдельные неточности;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если студент в ходе участия в деловой игре обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач.

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на



некоторые вопросы аудиторной;

- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудиторной;

- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудиторной.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Лифшиц А.С.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=438565)	Москва : Издательский Центр РИОР, 2024	ЭБС
ЛП.2	Карташова Л. В., Шапиро С.А., Журавлев П. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://znanium.ru/catalog/document?id=446998)	Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2025	ЭБС
ЛП.3	Максимцев И. А., Абрамов Е. Г., Алиев И. М., Бабкин К. А., Зорин А. С., Зорина Н. А., Кораблева О. Н., Круглов Д. В., Мельников О. Н., Моисеенко С. С., Пермяков В. А., Песоцкий А. А., Рожков В. Д., Сафаров Г. Г., Сигов В. И., Симонов В. С., Синов В. В., Феклистов И. Ф., Чиркова А. В., Горелов Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/559924)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
ЛП.4	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/564648)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Гродский В.С.	Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=400029)	Москва : Издательский Центр РИОР, 2022	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
--	---------	----------	---------------	--------



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛЗ.1	Маркова В.Д., Кузнецова С. А.	Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справочная литература (https://znanium.com/catalog/document?id=418573)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС
ЛЗ.2	Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Василенко С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560094)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
ЛЗ.3	Исаева О. М., Припорова Е. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/561222)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
ЛЗ.4	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/561282)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
ЛЗ.5	Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/568774)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	<ol style="list-style-type: none">1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/.2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: http://biblioclub.ru/.3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru.4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/.5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/.6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp.
----	--

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle



Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для 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.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий для демонстрации слайдовых презентаций. Мультимедийное сопровождение лекционных занятий обеспечивается видеопрезентациями и видеокейсами из медиатеки методического кабинета факультета управления.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета для проведения тестирования в программе Moodle.

Наличие систем Wi-Fi во 2-ом и 4-ом учебных корпусах позволяет использовать интерактивные методы ведения занятий с использованием Интернет-ресурсов, проводить консультации с использованием электронной почты.

С целью повышения качества образовательных услуг необходимая организационная и учебно-методическая информация, сопровождающая учебный процесс, помещена на сайте факультета управления. Конфиденциальность информации обеспечивается наличием личных кабинетов студентов.

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.

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

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ по вопросам профессиональной деятельности, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в области профессиональной деятельности в их динамике и взаимосвязи;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам профессиональной деятельности.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку учебного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение



творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно ознакомиться с материалом, относящимся к данному занятию по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться 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 вопросов для самоподготовки.

Рекомендации для организации работы студента на лекции

Ведущую роль в организации учебного процесса играют лекции, которые определяют содержание и направленность работы студентов в освоении научных знаний, выполняют образовательную, воспитательную и учебно-организационную функцию. Самостоятельная работа студентов с лекционным материалом, состоящая из его повторения, структурирования, анализа, способствует более глубокому усвоению полученных знаний.

Особое значение в организации самостоятельной работы имеет вводная лекция преподавателя. Раскрывая сущность предмета и методы истории как науки, преподаватель знакомит с основными формами организации учебной деятельности в вузе. В лекции обобщаются результаты научных исследований, дается представление о современной историографической ситуации. На лекции студенты вооружаются необходимым минимумом знаний для самостоятельной работы, преподаватель указывает ее цель и основные направления, наделяет инструментарием в виде рабочей программы и методических рекомендаций, что позволяет впоследствии адекватно организовывать собственную самостоятельную работу.

Тематические и обзорные лекции требуют от студента дополнительной подготовки. Во-первых, необходимо знать содержание предшествующей лекции, без чего невозможно сознательно усвоить новый материал. Особое значение предварительная подготовка приобретает в тех случаях, когда в лекциях освещаются не все вопросы программы курса и ряд вопросов, не представляющих большой трудности, выносятся на самостоятельное изучение. Лектор в ходе лекции указывает, какие именно разделы темы должны быть самостоятельно изучены, предлагает список источников и литературы, с которыми необходимо ознакомиться, комментирует формы отчетности по самостоятельной работе.

Во-вторых, необходимо слушать лекцию и одновременно ее конспектировать. Правильно организованное конспектирование способствует подготовке к контрольной работе и тестированию.

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления, что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

Целесообразно в лекционной тетради оставить широкие поля, которые можно использовать для записи ссылок на литературу и источники, цитат, а также заполнять их дополнительным материалом при самостоятельном чтении рекомендованной литературы и при подготовке к контрольной работе.

Дословно записывать содержание лекции нет необходимости. Конспектирование предполагает фиксирование лишь основных положений, главных мыслей и выводов. Самостоятельная работа студента на лекции и заключается в выделении главного материала. Лекцию необходимо воспринимать творчески, избегать механического записывания, фиксировать ранее неизвестную информацию. Студенту рекомендуется в тот же день обработать свой конспект: прочесть его, вписать пропущенное, исправить неточные выражения, формулировки, искажения, подчеркнуть важные места. По итогам лекционного курса конспекты лекций могут быть проверены преподавателем.

Рекомендации для организации работы студента при подготовке к практическому занятию (семинару)

Для наиболее эффективного достижения результата изучения данной дисциплины подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя.

В процессе углубленного чтения литературы можно составлять краткие конспекты, тезисы своих выступлений, делать необходимые выписки, чтобы затем на семинаре активно участвовать в обсуждении всех вопросов.



Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине. Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами. По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов. Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине.

Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

В течение всего семестра для студентов проводится консультация. На консультацию приглашаются студенты, по вопросам связанным с освоением материала дисциплины. Сроки проведения консультации в соответствии с графиком, можно уточнить на кафедре менеджмента.

«В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

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 и т.п.

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 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.