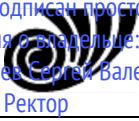


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 16.06.2026 11:44:35 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b83223227	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Правовое обеспечение в сфере управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
---	---	--	--------

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

Правовое обеспечение в сфере управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2026

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

Челябинск 2026 г.



## Содержание

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



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – получение студентами знаний, умений и навыков относительно основ управления человеческими ресурсами в условиях рыночной среды.

Для достижения цели ставятся следующие задачи:

- освоение студентами комплекса систематизированных знаний по основам управления человеческими ресурсами;
- изучение студентами основных направлений государственной политики управления человеческими ресурсами;
- овладение студентами умениями, необходимыми для управления человеческими ресурсами;
- формирование организационно-управленческой компетентности студентов в области управления человеческими ресурсами.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.1.03

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Теория управления человеческими ресурсами

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

Операционные процессы кадрового менеджмента

Управление проектами в сфере человеческих ресурсов

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

**УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий**

#### Знать:

основы управления человеческими ресурсами;

#### Уметь:

реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами

#### Владеть:

навыками планирования и организации мероприятий в области управления человеческими ресурсами

**ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач**

#### Знать:

теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды. роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; - стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - причины и исторические предпосылки многовариантности практики управления персоналом в современных условиях, роль и функции менеджера в этом процессе; - условия формирования структуры и типовой организации кадровой работы.

#### Уметь:

- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
- проектировать организационные структуры, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

#### Владеть:

- организации групповой работы, аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, регулирующих управленческую деятельность; - навыками кадрового планирования, проектирования организационной структуры,

В результате освоения дисциплины обучающийся должен



<b>3.1 Знать:</b>	
3.1.1	- основы управления человеческими ресурсами;
3.1.2	- теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды.
3.1.3	роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; - стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - причины и исторические предпосылки многовариантности практики управления персоналом в современных условиях, роль и функции менеджера в этом процессе; - условия формирования структуры и типовой организации кадровой работы.
<b>3.2 Уметь:</b>	
3.2.1	- реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами
3.2.2	- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
3.2.3	- проектировать организационные структуры, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами;
3.2.4	- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
<b>3.3 Владеть:</b>	
3.3.1	- планирования и организации мероприятий в области управления человеческими ресурсами;
3.3.2	- организации групповой работы, аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
3.3.3	- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, регулирующих управленческую деятельность; - навыками кадрового планирования, проектирования организационной структуры,

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах: экзамены 2
в том числе		
аудиторные занятия	8	
самостоятельная работа	123	
часов на контроль	9	
контактная работа: 12		
ИКР: 4		

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. 1. Теоретические основы и система управления человеческими ресурсами</b>			
1.1	Понятие «персонал» организации. Признаки персонала: условия найма, уровень качественных характеристик и их развитие. Факторы, влияющие на структуру организации. Понятие трудового потенциала работника в организации. Компоненты трудового потенциала. Система управления человеческими ресурсами /Лек/	1	3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Специфика человеческих ресурсов (факторы). Необходимость учета темперамента персонала Проектирование разделения труда в процессе управления персоналом /Пр/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Система управления человеческими ресурсами /Ср/	1	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
	<b>Раздел 2. 2. Трудовая деятельность как основа управления человеческими ресурсами</b>			



Рабочая программа дисциплины "Правовое обеспечение в сфере управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			стр. 5	
2.1	Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом. Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом. Труд и трудовая деятельность как объекты управления человеческими ресурсами /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.2	Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом. Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом. Особенности организации трудовой деятельности в , XX-XXIв. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.3	Труд и трудовая деятельность как объекты управления человеческими ресурсами /Ср/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
<b>Раздел 3. 3.Сущность управления человеческими ресурсами. Трудовой коллектив как объект управления человеческими ресурсами</b>				
3.1	Понятие «Управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом. Выделение двух групп целей системы управления персоналом: цели работника и цели администрации организации, их сходство и различие, определение степени их противоречивости. Место и значение цели системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации. Трудовой коллектив как объект управления человеческими ресурсами /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
3.2	Трудовой коллектив как объект управления человеческими ресурсами /Ср/	1	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
<b>Раздел 4. 4.Система управления человеческими ресурсами организации.Технологии управления человеческими ресурсами</b>				
4.1	Управление персоналом как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управление персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения..Технологии управления человеческими ресурсами /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.2	Расчет обеспеченности организации персоналом. Процесс найма персонала. Разработка программы адаптации персонала. Обучение персонала. Выявление основных мотивационных факторов согласно теорий мотивации. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.3	Управление персоналом как система /Ср/	2	95	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1
<b>Раздел 5. 5. Иная контактная работа</b>				
5.1	Индивидуальные консультации,текущий контроль /ИКР/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Теоретические вопросы к зачету  
Тест  
Практические задания

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Вопросы для собеседования

1. Сущность методологии управления человеческими ресурсами.
2. Основные методы управления человеческими ресурсами.
3. Чем отличаются понятия «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»?



4. Объект и субъект управления человеческими ресурсами.
5. Нормы персонала, приходящаяся на одного сотрудника кадровой службы в зависимости от вида деятельности.
6. Содержание концепции «человеческого капитала».
7. Какова стратегическая цель, принципы государственной кадровой политики?
8. Какие проблемы и как должна решить государственная кадровая политика?
9. В чем состоит сущность трудовой деятельности?
10. Функции труда с точки зрения его влияния на жизнь общества в целом.
11. Трудности управления человеческими ресурсами в современных условиях и их причины.
12. Виды кадровой политики.
13. Для чего служит метод профессиографии? Что такое профессиограмма?

#### Темы докладов

1. Модели философии управления человеческими ресурсами (японская, европейская, за-падная).
2. Найти в СМИ и представить информацию об известных управленцах современности (ФИО, возраст, образование, опыт работы, факторы успеха).
3. Концепция государственной кадровой политики РФ.
4. Основные страны-экспортеры рабочей силы. Последствия миграционных процессов для этих стран.
5. Основные страны-импортеры рабочей силы. Последствия миграционных процессов для этих стран.
6. Особенности организации трудовой деятельности в Древнем мире, средние века, XX веке.
7. Научные взгляды на роль труда до XVI в., в XVI- XVII вв., XVIII- XIX вв., XX-XXI в.

#### Практические задания

1. Письменный ответ «Особенности русской философии управления человеческими ресурсами».
2. Тест «Каковы ваши способности к управлению?»
3. Определить свой темперамент (тест Айзенка)
4. «Дуэль». Назвать темперамент сокурсника. Каждый хвалит свой темперамент, подчеркивая его выигрышные стороны. Далее холерики хвалят сангвиников и флегматиков, сангвиники — холериков и флегматиков и т.д.
5. Спроектировать разделение труда в процессе выполнения службой управления человеческими ресурсами своих функций, построить организационную структуру и схему функциональных взаимосвязей этой службы с другими подразделениями и специалистами.
6. Сравнительная характеристика открытого и закрытого вида кадровой политики организации.
7. Охарактеризуйте сущность кадровой политики в условиях инновационной экономики.
8. Составьте подробную профессиограмму по одному из видов профессиональной деятельности.
9. Представьте, что вы работаете специалистом по набору персонала. Вам нужно провести собеседование с кандидатом на вакантную должность. Составьте список формализованных и слабоформализованных вопросов (не менее 10), которые вы зададите собеседнику. Поясните, какие особенности кандидата вы хотите выяснить, задавая каждый из своих вопросов.
10. Разработайте программу адаптации первокурсников
11. На основе должностной инструкции разработайте систему показателей для оценки результативности труда сотрудника.
12. Провести опрос в группе с помощью разных тестов на определение мотивации.
13. Проанализируйте ситуацию, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников:
  - ценного специалиста переманивают в другую организацию;
  - организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий;
  - в отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками;
  - в организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены;
  - опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.
14. При распределении премии начальник отдела не выделил ее одному из сотрудников. В организации отсутствовала кадровая технология мотивации и стимулирования работников, связанная с технологией оценки деятельности. Таким образом, оснований для лишения премии не было. На вопрос подчиненного о причине депримирувания начальник отдела сказал, что так он наказывает подчиненного за систематические опоздания на работу. Сформулируйте ответы на следующие вопросы:
  - а) каковы способы преодоления данного конфликта?
  - б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?
  - в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?
15. Тест Томаса.



16. Оценка психологической атмосферы в студенческом коллективе с помощью методики А.Ф. Фидлера.
17. Моделирование личностно-деловых качеств современного руководителя.
18. Ситуация «Своенравный работник».
19. Ситуация «Общение с подчиненными».

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами.
2. Сравнительный анализ концепций управления человеческими ресурсами, применяемых в России и за рубежом.
3. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами.
4. Методы управления человеческими ресурсами.
5. Объекты и субъекты управления человеческими ресурсами.
6. Цели, функции и задачи службы управления персоналом.
7. Организационные структуры службы управления человеческими ресурсами.
8. Теория человеческого капитала.
9. Составляющие человеческого капитала.
10. Рынок труда и занятость населения.
11. Международная миграция трудовых ресурсов.
12. Сегменты международного рынка труда.
13. Сущность трудовой деятельности как объекта управления человеческими ресурсами.
14. Исторический процесс эволюции трудовой деятельности с древних времен до наших дней.
15. Эволюция научных взглядов на роль труда в обществе.
16. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал работников.
17. Понятие и разновидности трудового коллектива.
18. Стадии и уровни развития производственного коллектива.
19. Пути ускорения формирования коллектива.
20. Кадровая политика организации и ее элементы.
21. Типы кадровой политики.
22. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
23. Кадровое планирование.
24. Организация привлечения и отбора персонала.
25. Трудовая адаптация персонала, управление деловой карьерой.
26. Организация условий труда.
27. Коммуникативное поведение в организации.
28. Теории и типы лидерства в организациях.
29. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации.
30. Функции руководителя.
31. Стили и методы работы руководителя.
32. Организация труда руководителя.
33. Проведение инноваций. Контроль исполнения.

Практическое задание

13. Проанализируйте ситуацию, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников:
  - ценного специалиста переманивают в другую организацию;
  - организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий;
  - в отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками;
  - в организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены;
  - опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.
14. При распределении премии начальник отдела не выделил ее одному из сотрудников. В организации отсутствовала кадровая технология мотивации и стимулирования работников, связанная с технологией оценки деятельности. Таким образом, оснований для лишения премии не было. На вопрос подчиненного о причине депримирувания начальник отдела сказал, что так он наказывает подчиненного за систематические опоздания на работу. Сформулируйте ответы на следующие вопросы:
  - а) каковы способы преодоления данного конфликта?



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

стр. 8

б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?  
в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?

15. Тест Томаса.
16. Оценка психологической атмосферы в студенческом коллективе с помощью методики А.Ф. Фидлера.
17. Моделирование личностно-деловых качеств современного руководителя.
18. Ситуация «Своенравный работник».
19. Ситуация «Общение с подчиненными».

#### 6.4. Критерии оценивания

Итоги работы студентов по освоению дисциплины подводятся на экзамене. Максимальное количество баллов, которое можно получить на экзамене – 40.

Итоговая оценка: Набранная сумма баллов в % (максимальная 100%)

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-95 – хорошо

96-100 – отлично.

Критерии оценивания по освоению дисциплины для зачета:

менее 60 баллов – незачтено

610-100% - зачтено

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

#### 7.1. Рекомендуемая литература

##### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Никитина А. С., Чевтаева Н. Г.	Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/557251">https://urait.ru/bcode/557251</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	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 ( <a href="https://urait.ru/bcode/582789">https://urait.ru/bcode/582789</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	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 ( <a href="https://urait.ru/bcode/583318">https://urait.ru/bcode/583318</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС



### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/584037">https://urait.ru/bcode/584037</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Исаева О. М., Припорова Е. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583983">https://urait.ru/bcode/583983</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> .
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .
Э3	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a> .
Э4	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> .
Э5	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> .

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

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

Лингафонный 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
----------------------



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

стр. 10

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

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27,

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

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

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

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

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

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

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

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу. Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

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

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

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

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

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

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



Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

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

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

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

Индивидуальные консультации по предмету 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, 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.

