

<p>Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Гаскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 26.05.2026 11:50:22 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bf08f7b6cb37c486b9a8788b8322323</p>	<p>МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>стр. 1</p>
--	--	---------------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

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 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

Изучить современные тенденции и проблемы управления персоналом в различных сферах деятельности, подходы к их решению

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Теория управления человеческими ресурсами

Организация деятельности служб управления персоналом

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

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

Знать:

методы критического анализа проблемной ситуации и выработки действий по ее разрешению

Уметь:

Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки

Владеть:

опытом использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами

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

Знать:

порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, сущность и типологию современных проблем управления персоналом

Уметь:

Использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами.

Владеть:

Разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	методы критического анализа проблемной ситуации и выработки действий по ее разрешению
3.1.2	порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами
3.2	Уметь:
3.2.1	Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки
3.2.2	Использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами.
3.3	Владеть:
3.3.1	использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами
3.3.2	Разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: экзамены 1 курсовые работы 1
в том числе :	
аудиторные занятия : 32	
самостоятельная работа : 40,7	
часов на контроль : 27	
контактная работа: 40,3	
ИКР: 8,3	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом			
1.1	Введение в предмет. Современные тренды в управлении персоналом. Состояние рынка труда. Проблемы обеспечения человеческими ресурсами компаний /Пр/	1	6	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.2	Изучение литературы по заданной теме /Ср/	1	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1
	Раздел 2. Тема 2 Современные проблемы стратегического управления человеческими ресурсами			
2.1	HR-планирование. Интегрирование стратегий предприятия и кадровой политики. Развитие оргкультуры /Пр/	1	4	Л1.2 Л1.3 Л1.4
2.2	Изучение литературы по заданной теме /Ср/	1	2	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э2 Э3
	Раздел 3. Тема 3. Современные проблемы оценки деятельности и организации обратной связи			
3.1	1. Планирование и организация оценки персонала. Методы оценки деятельности - достоинства, недостатки, проблемы 2. Правовые основы оценки и аттестации персонала. 3. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. /Пр/	1	6	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1
3.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	7,7	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э2
	Раздел 4. Тема 4. Управление развитием и продвижением персонала			
4.1	Управление трудовым потенциалом. Талант-менеджмент. Планирование развития. Коучинг /Пр/	1	6	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3
4.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	8	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э2 Э3
	Раздел 5. Тема 5. Управление вовлеченностью персонала			
5.1	Абсентеизм и оппортунизм. Проблемы мотивации персонала, управление вознаграждением. HR-брендинг. /Пр/	1	6	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л3.1
5.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	6	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э2 Э3



	Раздел 6. Тема 6. Цифровизация и управление человеческими ресурсами			
6.1	Цифровые технологии в управлении персоналом. Проблемы управления удаленными сотрудниками. HR-аналитика /Пр/	1	4	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э2 Э3
6.2	Изучение литературы и лучших практик по теме /Ср/	1	11	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3
	Раздел 7. Иная контактная работа			
7.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль Курсовая работа /ИКР/	1	8,3	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации
исследовательский реферат
Для промежуточной аттестации
Тесты открытого и закрытого типа, задачи
Курсовая работа

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые темы исследовательского реферата:

1. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
 2. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
 3. Цели оценки персонала.
 4. Современные методы оценки персонала.
 5. Построение диагностической системы оценки персонала.
 6. Планирование и организация оценки персонала в организации.
 7. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
 8. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
 9. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
 10. Ассессмент-центр как инструмент оценки персонала.
 11. Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
 12. Принятие решений по результатам оценки.
 13. Использование результатов оценки.
 14. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий.
 15. Связь оценки персонала с другими направлениями деятельности в области управления персоналом.
 16. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.
 17. Система развития персонала и ее основные элементы.
 18. Система обучения взрослых.
 19. Оценка эффективности системы обучения.
- Актуальные направления развития персонал-технологий
Характеристика поколений, представленных на рынке труда.
Территориальная и внутрифирменная мобильность персонала: основные тенденции и особенности
Достоинства и недостатки современных персонал-технологий
Бенч-маркинг и его значение как инструмента управления изменениями
Управление талантами: современные тенденции и перспективы развития в России
Характеристика современных информационных систем в управлении персоналом
Характеристика и нормативное регулирование аутстаффинга, аутсорсинга и лизинга персонала в России
Вовлеченность персонала компании: значимость для организации, диагностика и увеличение уровня вовлеченности
Тенденции и проблемы HR-планирования. Интегрирование стратегий предприятия и кадровой политики.
Проблемы развития оргкультуры и методы их решения.
Аутплейсмент персонала
Технология хэд-хантинга и ее применение в современной России
Современные проблемы и тенденции в обеспечении человеческими ресурсами организации
Современные проблемы и тенденции в развитии персонала
Абсентеизм и оппортунизм.
Проблемы мотивации персонала, управление вознаграждением.



6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Тестовые вопросы:

1. Какой метод чаще всего применяют для оценки значимости факторов среды при анализе для разработки стратегии?
 - а) матрица SWOT;
 - б) матрица возможностей;
 - в) матрица угроз;
 - г) таблица профиля среды;
2. Какой метод позволяет выявить ключевые компетенции, необходимые для достижения стратегических целей организации?
 - а) Модель компетенций
 - б) Метод сценариев
 - в) Бенчмаркинг
3. Систематическая работа по выявлению, развитию и внедрению в организации лучших практик на основе изучения опыта передовых компаний-аналогов, в том числе систем, процессов, продуктов, функций, регламентов и т.д. – это:
 - а) рационализация;
 - б) инновация
 - в) бенчмаркинг
 - г) экспертные оценки
4. Метод, базирующийся на опыте специалистов, знающих существо решаемых задач, получивших достаточную информацию о реальной обстановке в данной организационной системе и свободных в высказываниях своего мнения, называется:
 - а) экспертный
 - б) нормативный
 - в) психологический
 - г) бенчмаркинг.
5. Какой из следующих методов анализа помогает определить соответствие между стратегией управления человеческими ресурсами и общей стратегией компании?
 - а) Анализ заработной платы
 - б) бухгалтерский баланс
 - в) Анализ GAP (анализ разрывов)
-
24. Какие факторы необходимо учесть при формировании кадровой политики организации?
 - а) факторы внешней среды;
 - б) ситуационные факторы;
 - в) технические факторы;
 - г) личностные факторы.
25. Как называется кадровая политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала:
 - а) реактивная;
 - б) превентивная;
 - в) авантюристическая;
 - г) пассивная.
26. 34. К методам анализа и определения качественной потребности в человеческих ресурсах (т.е. потребности в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации) относятся следующие методы:
 - а) анализ штатного расписания по группам должностей, профессий, специальностей, уровню зарплат;
 - б) анализ документации, определяющей квалификационный состав исполнителей для конкретных видов работ;
 - в) все ответы верны.
27. К группе экспертных методов для определения потребности в кадрах относят:
 - а) метод Дельфи;
 - б) метод Альфа;
 - в) шкалирования;
 - г) аттестация.



37. Установите последовательность разработки стратегии управления человеческими ресурсами:

- а) философия управления персоналом организации
- б) кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами
- в) кадровым планированием;

Примерные темы курсовых работ

- 1. Проблемы оценки эффективности управленческого персонала.
- 2. Проблемы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
- 3. Проблемы разработки и реализации политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
- 4. Проблемы нормирования деятельности по управлению человеческими ресурсами.
- 5. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или перехода к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации, или пандемии).
- 6. Проблемы оценки и развития человеческого капитала организации.
- 7. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
- 8. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
- 9. Вовлеченность работников в инновационный процесс: возможности, ограничения, практика использования.
- 10. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
- 11. Проблема мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
- 12. Проблемы текучести и удержания различных категорий персонала.
- 13. Проблемы повышения эффективности отбора персонала
- 14. Применение технологии коучинга для развития человеческих ресурсов организации: проблемы и перспективы.
- 15. Тенденции и проблемы мотивации персонала различных возрастных категорий.

6.4. Критерии оценивания

Экзамен состоит из 3 частей

1 часть – студент решает 22 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом (20 с выбором ответа и 2 на соответствие). Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 тестовый вопрос, выбранный случайным образом.

Продолжительность – 10 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 1 час.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

- 1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично (зачтено) и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся глубоко понимает и четко следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, корректно применяет их для решения профессиональных задач
- 2. Средний уровень соответствует оценке хорошо (зачтено) и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся понимает и следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их для решения профессиональных задач, допуская незначительные ошибки
- 3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо понимает теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их только по типовым алгоритмам для решения профессиональных задач, допускает значительные ошибки
- 4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (не зачтено) - обучающийся не способен применять теоретические и методические положения дисциплины



Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки знаний студентов: оценка от 0 до 60 баллов выставляется руководителем курсовой работы, баллы от 0 до 40 выставляются по результатам защиты курсовой работы. Итоговая оценка:
90-100 баллов – «отлично» - представлен и глубоко критически проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы изучены системно, аргументировано сформулированы собственные суждения и оценки; без затруднений отвечает на все вопросы
76-89 баллов – «хорошо» - представлен и систематизирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, слабо аргументированы собственные суждения и оценки; отвечает на большинство вопросов
61-75 баллов – «удовлетворительно» - поверхностное раскрытие темы, не аргументированы собственные суждения и оценки; отвечает лишь на отдельные вопросы;
60 и менее – «неудовлетворительно» - Тема не раскрыта; затрудняется ответить на вопросы.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=429978)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
ЛП.2	Юдина Л.Н., Семакина Г.А.	Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика и подбор персонала: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=479182)	Новосибирск : Новосибирский государственный и технический университет (НГТУ), 2025	ЭБС
ЛП.3	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/584037)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.4	Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Зубков В. И.	Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/589497)	Москва : Юрайт, 2026	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



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.2	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Геворгян Р.Н., Долженкова Ю.В., Руденко Г. Г., Пугач С.П., Михайлов Ф.Б., Эсаулова И. А., Симонова М.В., Шаталова Н.И., Сотникова С.И., Свистунов В. М., Кириллов А.В., Жуков А. Л., Коновалова В.Г., Дуракова И.Б.	Управление персоналом в России: новые функции и новые в функциях: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=428120)	Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2023	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Шапиро С. А.	Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно- методическое пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164)	Москва, Берлин : Директ -Медиа, 2015	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/			
Э2	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. https://elibrary.ru			
Э3	Сообщество HR-Менеджеров: сайт // http://www.hr-portal.ru/ http://www.hr-portal.ru/			

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной

библиотеки ЧелГУ [Электронный

ресурс] : база данных / Челяб. гос.

ун-т. – Челябинск, 1992. –

2. Консультант Плюс [Электронный

ресурс] : справочно-правовая

система : база данных / Регион.

центр правовой информ.

Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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 практических занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

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 применяться компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-аналитической 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 учебных аудиториях 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.

