





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

### **Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования**

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

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

дать студентам современную систему знаний и навыков в области проектирования систем оплаты труда и материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: ФТД.03

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Стратегическое управление и кадровая политика

Рынок труда и привлечение персонала

Социология труда и управления

Экономика труда

Оплата труда персонала

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

Корпоративная социальная политика

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

#### ПК-9: Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда

##### Знать:

современные системы оплаты труда и материального стимулирования, практику их применения и основы их разработки и проектирования

##### Уметь:

проектировать, разрабатывать, применять, документально оформлять системы оплаты труда и материального стимулирования

##### Владеть:

базовыми навыками проектирования, разработки и формирования систем оплаты труда и материального стимулирования персонала в организации

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

|       |  |
|-------|--|
| 3.1   | <b>Знать:</b>  |
| 3.1.1 | современные системы оплаты труда и материального стимулирования, практику их применения и основы их разработки и проектирования        |
| 3.2   | <b>Уметь:</b>  |
| 3.2.1 | проектировать, разрабатывать, применять, документально оформлять системы оплаты труда и материального стимулирования                   |
| 3.3   | <b>Владеть:</b>  |
| 3.3.1 | базовыми навыками проектирования, разработки и формирования систем оплаты труда и материального стимулирования персонала в организации |



#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Общая трудоемкость                  | 2 ЗЕТ                                  |
| Часов по учебному плану : 72        | Виды контроля в семестрах:<br>зачеты 7 |
| в том числе :                       |  |
| аудиторные занятия : 36             |  |
| самостоятельная работа : 32,3       |  |
| контактная работа: 39,7<br>ИКР: 3,7 |  |

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

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/  | Семестр / Курс | Часов | Литература                           |
|-------------|--|----------------|-------|--------------------------------------|
|             | <b>Раздел 1. Проектирование системы оплаты труда как основы материального стимулирования</b> |                |       |                                      |
| 1.1         | Организационные и правовые условия разработки систем оплаты труда /Лек/                      | 7              | 6     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 1.2         | Организационные и правовые условия разработки систем оплаты труда /Пр/                       | 7              | 6     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 1.3         | Практика применения и проектирования современных систем оплаты и стимулирования труда /Лек/  | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 1.4         | Практика применения и проектирования современных систем оплаты и стимулирования труда /Пр/   | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
|             | <b>Раздел 2. Проектирование социального пакета в организациях</b>                            |                |       |                                      |
| 2.1         | Структура социального пакета и особенности его проектирования /Лек/                          | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 2.2         | Структура социального пакета и особенности его проектирования /Пр/                           | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 2.3         | Практика формирования социального пакета в различных организациях /Лек/                      | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 2.4         | Практика формирования социального пакета в различных организациях /Пр/                       | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
|             | <b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>  |                |       |                                      |
| 3.1         | Самостоятельная работа /Ср/  | 7              | 32,3  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
|             | <b>Раздел 4. Иная контактная работа</b>  |                |       |                                      |
| 4.1         | Текущий контроль /ИКР/   | 7              | 3,7   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |

#### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

##### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:  
тест



практическое задание

Для промежуточной аттестации

собеседование

тест

практическое задание

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

Примеры тестовых вопросов

1. Укажите этапы организации оплаты труда на предприятии?
  - а) техническое нормирование труда и установление норм оплаты за их выполнение;
  - б) выбор размеров тарифных ставок;
  - в) оплата за результативность труда;
  - г) все вышеперечисленное;
2. Выберите определение, характеризующее премию:
  - а) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
  - б) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;
  - в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам как поощрение особых достижений;
  - г) вознаграждение работника, направленное на рост его заработной платы.

Примеры практических заданий

1. Оцените по методике социологических шкал зарплаты (шкал массового сознания), какова должна быть зарплата работающего студента магистратуры выпускного курса в вашем городе? Опросите несколько (5–10) человек на эту тему. Определите оптимальный уровень оплаты.
2. Определите оптимальный по социологическим шкалам В.И. Герчикова размер оклада и рекомендованный на основе всех доступных данных размер окладов для трех произвольно выбранных должностей.
3. Создание системы модельного предприятия. Студенты самостоятельно выбирают организацию, определяют сферу ее деятельности, численный состав и структуру персонала. На основе теоретического материала разработать макет системы оплаты труда модельного предприятия. Подготовить документ, регламентирующий систему оплаты труда модельного предприятия.

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

Примерные вопросы для собеседования

1. Цели системы оплаты труда и материального стимулирования
2. Виды оплаты труда
3. Формы и системы оплаты труда
4. Структура заработной платы
5. Исследования рынка труда и уровня заработных плат для определения среднего уровня оплаты труда
6. Источники информации о рынке труда и уровне заработных плат
7. Метод социологических шкал заработной платы
8. Уровень оплаты труда и политика оплаты труда
9. Разработка постоянной части заработной платы
10. Методы разработки постоянной части оплаты труда
11. Система факторов оценки должностей
12. Шкалы для оценки должностей
13. Процесс оценки должностей
14. Построение вилок окладов
15. Надбавки и доплаты
16. Разработка ключевых показателей эффективности (KPI)
17. Понятие социального пакета.
18. Этапы разработки социального пакета.
19. Принципы разработки социального пакета.



20. Опыт российских компаний по разработке социального пакета.
21. Зарубежный опыт проектирования социального пакета.
22. Особенности внедрения социального пакета в практику деятельности организации.

#### Примерные тестовые вопросы

1. Часть заработной платы, которую работник получает непосредственно за выполнение своих основных обязанностей (требования должностных инструкций, положений об отделах и т.д.) или установленных норм труда называется:

- а) постоянной;
- б) переменной;
- в) социальной.

2. Оплата за результативность включает в себя (отметьте не менее двух правильных ответов):

- а) премии за основные результаты деятельности;
- б) специальные премии;
- в) тарифные ставки и оклады;
- г) единовременные премии;
- д) доплаты и надбавки.

3. За рост количественных и качественных показателей выплачивается:

- а) социальный пакет;
- б) базовый оклад;
- в) переменная часть вознаграждения;
- г) доплаты и надбавки

4. Целями разработки социального пакета на предприятии являются:

- а) формирование «среднего» класса в обществе;
- б) рост производительности труда и желание работников трудиться;
- в) выбор наиболее эффективной системы оплаты труда;
- г) социальная защищенность работников.

#### Типовые задания

1. В каких организациях или отраслях стимулирование через инструмент надбавок и доплат будет наиболее эффективно? Приведите примеры.

2. Для каких компаний и какого круга участников системы премирования целесообразна автоматизация оплаты по КРІ?

3. Какие виды премий целесообразно использовать для продавца в салоне сотовой связи?

4. Какую периодичность премирования следует установить для начальника отдела маркетинга крупной компании? От каких параметров будет зависеть это решение?

### 6.4. Критерии оценивания

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

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно.

76-90 – хорошо

91-100 – отлично.

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 61. Максимальное количество баллов, которое может получить на зачете студент очного отделения – 40.

#### Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (max – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)



Удовлетворительно (61-75%)  
Хорошо (76-89%)  
Отлично (90-100%)

#### Критерии для оценивания собеседования.

Отлично (Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его. Знание и свободное владение фактическим материалом по теме. Достаточно полно знает методологию и методику проведения исследования. Умеет вести поиск и анализ информации из разных источников. Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала).

Хорошо (Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности. Незначительные неточности в изложении фактического материала. Допускает незначительные ошибки при определении основных положений методологии и методики исследований в сфере государственного и муниципального управления. Допускает отдельные неточности и затруднения при поиске и анализе информации. Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала).

Удовлетворительно (В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании. Испытывает затруднения в изложении фактического материала. Испытывает значительные затруднения при определении основных теоретических положений исследования. Испытывает значительные трудности при поиске и анализе материала по теме).

Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей).

Неудовлетворительно (Не владеет основными понятиями по предмету. Не владеет фактическим материалом. Отсутствуют знания основных теоретических положений исследования.

Не умеет осуществлять поиск и анализ информации по теме. Отсутствие логики в изложении материала).

#### Дискуссия

Дискуссия предполагает предварительную работу в мини-группах по подготовке ответов на дискуссионные вопросы, а результаты обсуждения представляются каждой группой для обсуждения (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 балла; слабый ответ – 2 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

#### Практическое задание

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах.

Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

#### Критерии оценивания при промежуточной аттестации

##### Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично ( 9-10 баллов). Высокий уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо (6-8 баллов). Средний уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно (3-5 баллов). Базовый уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно (0-2 балла). Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций.

Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

#### Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

Неудовлетворительно (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61

Удовлетворительно (3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75

Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90

Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100



#### Критерии оценивания практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теоретического материала, не всегда доходчиво излагает свои мысли, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией курса, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно. Предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

|      | Авторы,   | Заглавие  | Издательство,           | Ресурс |
|------|---|---|-------------------------|--------|
| Л1.1 | Лапшова О. А.,<br>Комаров П. И.,<br>Кондрашов В. М.,<br>Ганичева Е. В.,<br>Земляк С. В. | Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/560084">https://urait.ru/bcode/560084</a> )                        | Москва : Юрайт,<br>2025 | ЭБС    |
| Л1.2 | Горелов Н. А.   | Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/560665">https://urait.ru/bcode/560665</a> ) | Москва : Юрайт,<br>2025 | ЭБС    |

#### 7.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы,       | Заглавие  | Издательство,   | Ресурс |
|------|---------------|---|---|--------|
| Л2.1 | Ребров А. В.  | Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=435739">https://znanium.com/catalog/document?id=435739</a> ) | Москва : ООО<br>"Научно-издательский<br>центр ИНФРА-М",<br>2024 | ЭБС    |
| Л2.2 | Горелов Н. А. | Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/562371">https://urait.ru/bcode/562371</a> )                                      | Москва : Юрайт,<br>2025   | ЭБС    |

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



Рабочая программа дисциплины "Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 9

Э1 Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru>.

Э2 Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <http://znanium.com/>.

Э3 eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный

Э4 КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный

### 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 реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

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

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

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

Подготовка к лекции заключается в следующем:

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

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.



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

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени через систему дистанционного обучения Moodle, социальные сети, электронную почту или отложенного времени через систему дистанционного обучения Moodle, форум, электронную почту.

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.

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.