



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Основы управления персоналом организации" по направлению подготовки
(специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в
организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Основы управления персоналом организации

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2024

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

Челябинск 2024 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 персоналом и применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом.

Для достижения цели ставятся следующие задачи:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.10

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Социология

Введение в управление персоналом организации

Теория управления

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Организационное проектирование системы управления персоналом

Стратегическое управление и кадровая политика

Управление развитием персонала

Рекрутинг

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

ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

Знать:

- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
- современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Уметь:

- разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом

Владеть:

- навыками оформления документов по процедурам оперативного управления персоналом

ПК-2: Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации

Знать:

- технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;

Уметь:

- осуществлять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее;

Владеть:

- методами подбора, отбора персонала при найме;
- способами и технологиями привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;

ПК-3: Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала

Знать:



- технологии и методы оценки персонала;
- порядок проведения аттестации персонала;

Уметь:

- анализировать результаты оценки и аттестации персонала;
- разрабатывает план и определять методы оценки персонала;
- разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала;

Владеть:

- методами оценки персонала при найме;
- методами проведения оценки персонала;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
3.1.2	- современные технологии и методы оперативного управления персоналом;
3.1.3	- технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
3.1.4	- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
3.1.5	- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
3.1.6	- технологии и методы оценки персонала;
3.1.7	- порядок проведения аттестации персонала;
3.2	Уметь:
3.2.1	- разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом;
3.2.2	- осуществлять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее;
3.2.3	- анализировать результаты оценки и аттестации персонала;
3.2.4	- разрабатывает план и определять методы оценки персонала;
3.2.5	- разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала;
3.3	Владеть:
3.3.1	- оформления документов по процедурам оперативного управления персоналом;
3.3.2	- применения методов подбора, отбора персонала при найме;
3.3.3	- применения способами и технологиями привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;
3.3.4	- применения методов оценки персонала при найме;
3.3.5	- применения методов проведения оценки персонала;

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	5 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 180 в том числе : аудиторные занятия : 18 самостоятельная работа : 124,15 часов на контроль : 27 контактная работа: 28,85 ИКР: 10,85	Виды контроля в семестрах: экзамены 4 курсовые работы 4

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Методология управления персоналом			



1.1	Методология управления персоналом /Лек/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.2	Модели философии управления персоналом (японская, европейская, западная, российская). Методы управления персоналом /Пр/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.3	Методология управления персоналом /Ср/	4	14	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 2. Система управления персоналом				
2.1	Система управления персоналом /Лек/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
2.2	Система управления персоналом. /Пр/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
2.3	Система управления персоналом /Ср/	4	14	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 3. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом				
3.1	Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом /Лек/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.2	Кадровая политика в условиях инновационной экономики. Сравнение различных видов кадровой политики. Концепции государственной кадровой политики РФ. Стратегический план работы по управлению кадрами /Пр/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.3	Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом /Ср/	4	12	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 4. Технологии найма, подбора и отбора персонала				
4.1	Технологии найма, подбора и отбора персонала /Лек/	4	10	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
4.2	Технологии найма, подбора и отбора персонала /Пр/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
4.3	Технологии управления персоналом /Ср/	4	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 5. Деловая оценка и аттестация персонала				
5.1	Деловая оценка и аттестация персонала /Лек/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
5.2	Деловая оценка и аттестация персонала /Пр/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
5.3	Деловая оценка и аттестация персонала /Ср/	4	14	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 6. Иная контактная работа				
6.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
6.2	Индивидуальные консультации, текущий контроль, курсовая работа /ИКР/	4	10	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Текущая аттестация:



- групповая дискуссия;
- практические задания;
- доклады;
- видеокейсы.

Промежуточная аттестация:

- теоретические вопросы к экзамену (собеседованию);
- тесты;
- практические задания;
- курсовая работа.

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Групповая дискуссия

1. Сущность методологии управления персоналом.
2. Основные методы управления персоналом.
3. Чем отличаются понятия «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»?
4. Объект и субъект управления персоналом.
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 персоналом в современных условиях и их причины.
12. Виды кадровой политики.
13. Для чего служит метод профессиографии? Что такое профессиограмма?

Темы докладов+презентаций

1. Модели философии управления персоналом (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 персоналом».
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 персоналом 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

Видео-кейсы

Рекомендуется использовать учебные видео-фильмы: Планы компании Алгоритм и дефицит персонала, Персонал и стратегия компании Алгоритм и приложения к ним.



Задание по видеокейсу Персонал и стратегия компании Алгоритм: на основании материалов видеокейса определите требования к персоналу, соответствующие различным типам бизнес стратегий компании ("лидерство в издержках", инновационная, ориентация на качество).

Задание по видеокейсу Планы компании Алгоритм и дефицит персонала

Почему менеджмент компании столкнулся с проблемой нехватки персонала для реализации бизнес проектов?

Почему деятельность департамента управления персоналом по поиску и набору новых сотрудников не удовлетворяет руководство?

Что нужно предпринять для того, чтобы данные проблемы в будущем не мешали стратегии развития компании?

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые теоретические вопросы к экзамену (собеседованию):

1. Концептуальные подходы к управлению персоналом.
2. Сравнительный анализ концепций управления персоналом, применяемых в России и за рубежом.
3. Персонал организации как объект управления
4. Понятие и содержание концепции управления персоналом
5. Закономерности и принципы управления персоналом.
6. Методы управления персоналом.
7. Объекты и субъекты управления персоналом.
8. Цели, функции и задачи службы управления персоналом.
9. Организационные структуры службы управления персоналом.
10. Основные функции системы управления персоналом в организации
11. Сущность и содержание стратегии управления персоналом
12. Сущность технологии управления персоналом
13. Кадровая политика организации.
14. Определение потребности организации в персонале
15. Сущность, цель и основные задачи найма персонала
16. Технология найма персонала в организации
17. Источники и методы найма персонала
18. Технологии подбора и отбора персонала
19. Технология хэд-хантинга и ее применение в современной России
20. Аутстаффиинг персонала

Типовые тестовые вопросы:

1. «Человеческие ресурсы» - это понятие и характеристика, относящиеся к...
 - а) организованным социальным системам
 - б) только к биологическим системам
 - в) техническим системам
 - г) закрытым системам
2. Какая черта (характеристика) не присуща персоналу организации?
 - а) статичность
 - б) многогранность
 - в) инертность
 - г) профессионализм
3. Какое из данных определений соответствует понятию «кадры»?
 - а) Это профессионально подготовленные работники или совокупность работников организации, которые характеризуются определенными профессионально - квалификационными свойствами.
 - б) Это часть персонала, включающая всех наемных работников, а также кандидаты на работу в организации
 - в) Это трудоспособная часть населения страны, которая в силу профессиональных и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги
 - г) Это совокупность всех работников кадровой службы организации
4. Какое из данных определений соответствует понятию «персонал»?
 - а) это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а так же работающих собственников и совладельцев, объединенных общей целью, материальными средствами и производственными отношениями одной организации
 - б) это производственники предприятия, подчиненные его руководству
 - в) это трудоспособная часть населения, которая в силу профессиональных и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги
 - г) это совокупность персональных физических и духовных качеств работников, определяющих их возможности и границы участия в трудовой деятельности



5. Какое определение соответствует понятию «человеческие ресурсы»?
- а) потенциальные возможности людей по достижению результатов во всех возможных областях деятельности
 - б) средний показатель продолжительности жизни людей
 - в) материальные возможности людей для существования в социуме
 - г) трудоспособная часть населения страны
6. Какие методы управления персоналом основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности?
- а) административные
 - б) правовые
 - в) экономические
 - г) социально-психологические
7. Какие методы управления персоналом принято называть методами убеждения?
- а) социально- психологические
 - б) экономические
 - в) административные
 - г) организационные
8. Какое из определений соответствует понятию «принципы управления персоналом»?
- а) это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом
 - б) это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты кадровой службы при формировании системы управления персоналом
 - в) это способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью организации осуществления их трудовой деятельности
 - г) это основные правила изучения и улучшения состояния действующей системы управления организацией
9. Какой метод основан на привлечении специалистов по управлению персоналом к процессу совершенствования системы управления персоналом?
- а) экспертно-аналитический
 - б) метод ранжирования
 - в) системный анализ
 - г) метод сравнения мнений
10. Философия управления персоналом – это
- а) позиция философско-понятийного осмысления сущности управления персоналом
 - б) совокупность всех основных методов управления и учение об этих методах
 - в) система теоретико-методологических взглядов на сущность управления персоналом, принципов и методов этого управления
 - г) совокупность ведущих философов управления персоналом
11. Какой принцип построения системы управления персоналом предполагает своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом?
- а) оперативности
 - б) простоты
 - в) прозрачности
 - г) многоаспектности
12. Какой принцип построения системы управления персоналом предполагает соответствие системы управления персоналом передовым зарубежным и отечественным аналогам?
- а) прогрессивности
 - б) обоснованности
 - в) справедливости
 - г) комфортности
13. В чем сущность принципа специализации кадрового управления?
- а) в распределении задач кадрового управления между специалистами системы управления персоналом с учетом особенностей различных направлений производственной и должностной деятельности
 - б) в строгом иерархическом подчинении специалистов сверху до низу
 - в) в строгой пропорциональности всех задач управления, выполняемых специалистами кадровой службы
 - г) в привилегированном отношении работников к специалистам по кадрам
14. Какая из обязанностей не принадлежит к квалификационной характеристике менеджера по персоналу?
- а) разрабатывает нормативные акты, регламентирующие деятельность организации
 - б) составляет и оформляет трудовые договоры, ведет кадровую документацию
 - в) разрабатывает систему оценки деловых и личностных качеств работника
 - г) определяет потребность в персонале



15. Найдите неверное утверждение

- а) управляемая подсистема - это субъект управления в организации
- б) каждая система управления состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем - управляющей и управляемой
- в) к управляемой подсистеме организации относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных благ или оказания услуг
- г) к управляющей системе относятся все элементы и подсистемы, обеспечивающие осуществление процесса управления.

16. Квалификация работника - это

- а) степень и вид профессиональной обученности, необходимой или реализуемой для выполнения конкретного вида работы
- б) узкая специализация рода трудовой деятельности
- в) умственный труд, отличающийся профессиональной содержательностью, сложностью, интеллектуальностью
- г) род занятий

17. Профессия - это

- а) род трудовой деятельности, занятий, требующей соответствующей подготовки
- б) вид занятий, узкая классификация рода трудовой деятельности
- в) характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности
- г) уровень подготовки специалиста

18. Специальность - это

- а) специальная подготовка для выполнения вида занятий в рамках одной профессии (узкая классификация рода трудовой деятельности), требующих конкретных знаний, умений и навыков, получаемых благодаря специальному образованию
- б) характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности
- в) структурный элемент в органах управления персоналом, определяемый установленными задачами, правами и ответственностью
- г) род трудовой деятельности, исполняемой только специально подготовленными работниками

19. Что означает понятие «горизонтальные связи между структурными элементами персонала организации»?

- а) связи между элементами одного уровня иерархии подчиненности
- б) связи между подразделениями и горизонтами их развития
- в) это стратегический план развития связей между подразделениями
- г) это разновидность линейных связей в структуре персонала

20. Какая работа не является функцией службы управления персоналом организации?

- а) повышение качества выпускаемой продукции
- б) обеспечение безопасности и комфортности труда
- в) тарификация работ рабочих местах
- г) адаптация новых работников.

Типовые практические задания:

Назовите ключевые задачи и кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

1. «Пионерская» фаза. Признаки:

- корпоративную культуру определяют цели, идеи и ценности руководства;
- сотрудники принимают целевые установки лидера как свои собственные;
- цели просты, поэтому каждый сотрудник видит, какой вклад он внес.

2. Фаза дифференциации. Признаки:

- действуют жесткие регламенты;
- департаменты живут отдельной жизнью;
- отделы ведут «документальную войну» (отправляют друг другу «отписки»);
- руководители отделов озабочены не глобальной целью, а своевременной сдачей отчетности;
- материальная мотивация сотрудников не работает;
- люди чувствуют себя не комфортно, менеджеры стараются лишь хорошо выглядеть на фоне других. Это приводит к принятию неверных решений, сокрытию истинного положения вещей.

3. Фаза интеграции. Признаки:

- руководитель позиционируется как пример для подражания;
- руководители подразделений наделены персональной ответственностью за результат;
- поощряется развитие способностей сотрудников, включая и те, которые не связаны напрямую с работой;
- персоналу ясны стратегические цели благодаря оформленному на бумаге «внутреннему кодексу»;



- сотрудники действуют в интересах общего дела.

Как бы Вы поступили на месте руководителя Дениса с точки зрения управления карьерой? Какой тип карьеры можно реализовать?

Денис несколько лет работает в компании в отделе обучения персонала. Его обязанности весьма однообразны (сбор заявок на обучение, формирование списков), но в то же время он успешно справляется с поручениями руководителя отдела обучения персонала. Периодически Денис отмечает, что программы, по которым обучают персонал, устарели и не соответствуют реальным потребностям компании. Наступила стадия в работе, когда стало скучно, но зато Денис имеет возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Денис чувствует, что неудовлетворенность трудом усиливается, нет развития, а сам он готов выполнять более содержательную и ответственную работу в рамках направления по развитию персонала. В ответ на неоднократные просьбы о повышении, руководитель отдела сказал, что на данный момент такой возможности.

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Основы формирования и развития системы управления персоналом.
2. Кадровая политика организации и порядок ее формирования.
3. Основы стратегического управления персоналом организации.
4. Компетентностный подход в управлении персоналом.
5. Современные технологии управления персоналом.
6. Особенности управления персоналом на зарубежных предприятиях.
7. Служба управления персоналом: функции и структура.
8. Определение потребности в персонале.
9. Формирование кадрового обеспечения организации.

6.4. Критерии оценивания

При промежуточной оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины «Основа управления персоналом организации» применяются тестирование, собеседование и решение практических заданий, оцениваемые по балльной системе.

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка за экзамен определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания:

менее 10 баллов – неудовлетворительно,
10-20 – удовлетворительно,
21-32 – хорошо,
более 32 – отлично.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на промежуточной аттестации

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для тестирования на промежуточной аттестации:

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для теоретического вопроса (собеседования) на промежуточной аттестации

Критерии оценивания ответов на теоретический вопрос (собеседование) на промежуточной аттестации:

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

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

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - 3-5 баллов (Удовлетворительно) - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном 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.

Низкий уровень освоения проверяемых компетенций - 0-2 балла (Неудовлетворительно) - Обучающийся не



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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для практического задания на промежуточной аттестации:
Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует концепциям, закономерностям, принципам, методам и технологиям управления персоналом и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;
Средний уровень - 10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает неточное употребление концепций, закономерностей, принципов, методов и технологий управления персоналом, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения,
Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных концепциях, закономерностях, принципах, методах и технологиях управления персоналом, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;
Низкий уровень - 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением известных концепций, закономерностей, принципов, методов и технологий управления персоналом.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на текущей аттестации

Описание критериев и показателей оценивания групповой дискуссии:

- оценка "отлично" выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его; знает и свободно владеет фактическим материалом по теме; свободно владеет речью, логично и последовательно излагает материал;
- оценка "хорошо" выставляется студенту, если он владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; допускает отдельные неточности и затруднения при поиске и анализе информации; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он в основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при поиске и анализе материала по теме. Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не владеет основными понятиями по предмету; не владеет фактическим материалом; не умеет осуществлять поиск и анализ информации по теме. Отсутствует логика в изложении материала.

Критерии для оценивания доклада:

Оценивается содержание и форма подачи материала с подготовкой презентаций по теме доклада (максимальное количество баллов -5).

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, если текст доклада тесно увязан с заявленной темой; актуальность представляемого материала обоснована и доказательна; доклад дополняется наглядной, информативной презентацией; материал доклада представляется эмоционально, громко и разборчиво; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса, акцентируя внимание на наиболее важные моменты материала;
- оценка «хорошо» (4 балла) выставляется студенту, если текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно и доступно; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса;
- оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется студенту, если текст доклада частично отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент практически всегда читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса;
- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту, если текст доклада не отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса; студент не может ответить на задаваемые по теме доклада вопросы.

Описание критериев и показателей оценивания практического задания:

5 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;



3-4 балла выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;
1-2 балла выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;
0 баллов ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий, выполнить расчеты.

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для видео-кейса:

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, если он четко определяет проблему, пути ее решения, активно принимает участие в дискуссии, высказывает свое мнение; свободно аргументирует свою точку зрения; четко следует научным понятиям и доходчиво излагает свои мысли другим; обосновывает каждое принятое решение и определяет его последствия; сформированы предметные и межпредметные знания и умения, студентом демонстрируются умения и навыки применять знания в разных ситуациях.
- оценка «хорошо» (3-4 балла) выставляется студенту, если он четко определяет проблему, активно принимает участие в дискуссии, не может свободно аргументировать свою точку зрения; не по всем позициям высказывает свое мнение; не всегда доходчиво излагает свои мысли другим; не очень четко обосновывает каждое принятое решение и его последствия;
- оценка «удовлетворительно» (1-2 балла) выставляется студенту, если он формулирует проблему, содержащую в задании, определяет пути ее решения, которые верны не в полной степени; слабо принимает участие в дискуссии, редко высказывает свое мнение; не всегда доходчиво излагает свои мысли другим; не может четко аргументировать свою точку зрения; не четко обосновывает принятое решение и его последствия;
- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) ставится студенту, если он не может сформулировать проблему, представленную в задании, не знает способов ее решения; во время обсуждения отстранен; формулирует свои мысли недостаточно доступно, непонятно; не имеет собственного мнения и не способен следовать научным понятиям;

Критерии качества курсовой работы

Соответствие содержания, целей и задач тематике курсовой работы, четкость их постановки:

Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко сформулированы - 9-10 баллов;

Содержание, цели и задачи в целом соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи имеют не вполне четкую формулировку - 6-8 баллов;

Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко не определены - 3-5 баллов;

Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречивы - 0-2 балла.

Глубина раскрытия темы:

представлен и глубоко проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы изучены системно, результаты анализа обобщены - 9-10 баллов.

представлен и проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы - 6-8 баллов.

поверхностное раскрытие темы - 3-5 баллов.

Тема не раскрыта - 0-2 балла.

Использована современная литература, периодика, Internet-источники (не менее 20):

Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 20 источников- 9-10 баллов.

Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 20 источников- 6-8 баллов;

Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 20 источников- 3-5 баллов.

Использовано менее 20 источников - 0-2 балла.

Наличие самостоятельных суждений и выводов:

По результатам анализа сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы- 9-10 баллов.

По результатам анализа сделаны самостоятельные выводы, но явно они не обоснованы - 6-8 баллов;

Работа носит описательных характер- 3-5 баллов.

Самостоятельные выводы и суждения отсутствуют - 0-2 балла.

Наличие схем, графиков, таблиц, диаграмм:

Имеются в достаточном количестве авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее восприятие текстового материала- 9-10 баллов.



Имеются отдельные авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) - 6-8 баллов.
Имеются не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников - 3-5 баллов.
Схем, графиков, таблиц, диаграмм нет, либо не указан их источник - 0-2 балла.
Логичность и рациональность структуры исследования Оформление работы соответствует ГОСТ:
Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны; оформление работы полностью соответствует требованиям - 9-10 баллов.
Структура рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения, оформление работы соответствует требованиям, но имеются отдельные ошибки - 6-8 баллов.
Структура не вполне рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований -3-5 баллов.
Структура противоречива и не рациональна. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований - 0-2 балла.
Критерии качества защиты курсовой работы.
Грамотность и логичность доклада:
Грамотный, с научным стилем изложения, логично выстроенный доклад с выделением главных результатов исследования- 9-10 баллов;
Грамотный, логично выстроенный доклад, без выделения главных результатов исследования- 6-8 баллов;
Доклад не имеет четкой, логичной структуры, содержит много второстепенного материала- 3-5 баллов;
Логика доклада противоречива, не выделены результаты исследования - 0-2 балла.
Аргументированность и полнота ответов на вопросы:
без затруднений отвечает на все вопросы- 9-10 баллов;
отвечает на большинство вопросов- 6-8 баллов;
отвечает лишь на отдельные вопросы - 3-5 баллов;
затрудняется ответить на вопросы - 0-2 балла.
Оригинальность и обоснованность предложений и рекомендаций:
Предложения и рекомендации обоснованы и имеют творческий характер - 9-10 баллов;
Предложения и рекомендации обоснованы и имеют типичный характер - 6-8 баллов;
Предложения и рекомендации не обоснованы - 3-5 баллов;
Предложения и рекомендации не обоснованы - 0-2 балла.
Использование иллюстративного материала:
Имеет хорошо оформленный презентационный материал и активно его использует - 9-10 баллов;
Имеет презентационный материал и слабо его использует- 6-8 баллов;
Имеет презентационный материал, но практически не использует его - 3-5 баллов;
Не имеет презентационный материал - 0-2 балла

Итоговая оценка за курсовую работу определяется по следующей шкале:
91-100 баллов – «отлично»;
76-90 баллов – «хорошо»;
61-75 баллов – «удовлетворительно»;
60 и менее – «неудовлетворительно».

Уровни сформированности компетенций по дисциплине определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично»: предполагает готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: у студента формируются системные знания по основам управления персоналом: подбора, отбора, организации и проведения оценки и аттестации персонала, умения и навыки применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом. 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, чем базовый, уровне: формируется общее понимание основ управления персоналом: подбора, отбора, организации и проведения оценки и аттестации персонала, умения и навыки ориентироваться в современных технологиях и методах оперативного управления персоналом. 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 об основах управления персоналом, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в современных технологиях и методах оперативного управления персоналом.
4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», подразумевает отсутствие сформированной компетенции у студента.



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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Кибанов А.Я.	Основы управления персоналом: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=430967)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л1.2	Егоршин А. П.	Основы управления персоналом: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=436159)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Шмаков А. Г.	Основы управления персоналом: учебное пособие	Челябинск : Издательство Челябинского государственного университета, 2019	
Л2.2	Кибанов А.Я., Баткаева И. А.	Управление персоналом организации: учебник (http://znanium.com/catalog/document?id=375867)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021	ЭБС
Л2.3	Дейнека А. В.	Управление персоналом организации: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384)	Москва : Дашков и К, 2022	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
Э3	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э4	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э5	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

LMS Moodle
MS Office365
Adobe Connect Acrobat
Adobe Reader

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 .



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Основы управления персоналом организации" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 15

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, выполнения курсовой работы. Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (экран, ноутбук, проектор, колонки). Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (проекторы, ноутбуки) и учебно-наглядных пособий (презентации к темам лекций). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Методические указания по выполнению курсовой работы.

1 Общие положения.

Подготовка курсовых работ является одной из форм самостоятельной работы студентов, которая способствует формированию у студентов навыков и интереса к самостоятельному научному поиску, повышению уровня теоретической и профессиональной подготовки, более глубокому пониманию изучаемого материала.

Цель подготовки курсовой работы – закрепление и расширение знаний студентов по дисциплине «Основы управления персоналом организации», выработка умений научно-исследовательской работы, а также обучение методам аналитической работы в области управления персоналом.

Защита курсовой работы – завершающий этап проделанной работы. Для получения допуска к защите, необходимо за 7 дней сдать выполненную работу руководителю на соответствующую кафедру. Защита работы после ее предварительного просмотра происходит в присутствии комиссии. Состав комиссии, дата и время защиты определяются решением кафедры.

При защите курсовой работы в своем докладе студент должен отметить следующее: цели и задачи работы, краткая характеристика объекта, результаты проделанного анализа, краткое описание выявленных проблем и направлений их решения

(описанных в литературе, успешно используемых в практике работы современных предприятий или предлагаемых самим студентом). Доклад должен сопровождаться компьютерной презентацией, иллюстрирующей ключевые положения защищаемой работы (MS Power Point или др.)

3 Тематика курсовых работ.

Темы курсовых работ предлагаются студентам на выбор, но при этом они не должны повторяться среди студентов одной академической группы. Предварительно выбранная тема согласовывается и уточняется с руководителем курсовой работы. После согласования темы курсовой работы за студентами осуществляется закрепление тем.

В соответствии с подходом «Обучение служением» курсовая работа может выполняться в форме общественного проекта. В этом случае объектами исследования могут являться некоммерческие организации (далее - НКО), Добро.Центр, региональные органы власти и орган местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, социальные предприятия, компании, реализующие программы социальной ответственности.

Примерная тематика курсовых работ, выполняемых в форме общественного проекта:

1. Формирование кадрового обеспечения некоммерческой организации.
2. Управление социальным развитием персонала организации.
3. Особенности управления персоналом в некоммерческом секторе.
4. Основы формирования и развития кадрового резерва в органах государственного и муниципального управления (муниципальных учреждениях).



4 Рекомендуемая структура курсовой работы.

За основу рекомендуется принять следующую структуру курсовой работы:

Титульный лист

Содержание 1 с.

Введение 1-2 с.

Основная часть:

1 глава (теоретическая) 10-15 с.;

2 глава (аналитическая) 10-15 с.;

Заключение 1-2 с.

Список литературы 1-2 с.

Приложение(я) Не ограничено

Рекомендуемый объем работы составляет 30-35 страниц печатного текста.

Титульный лист является первой страницей курсовой работы и оформляется в соответствии с требованиями. На титульном листе обязательно наличие подписи студента.

Содержание помещается после титульного листа на второй странице курсовой работы. В нем приводятся все заголовки курсовой работы с указанием страниц, с которых они начинаются. Заголовки содержания должны точно повторять заголовки в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке или последовательности по сравнению с заголовками основного текста недопустимо.

Введение включает обоснование актуальности темы, формулирование цели и задач, решаемых в курсовой работе, описание степени проработанности выбранной темы по литературным источникам, указание на объект, предмет и методы исследования.

Цель исследования – это то, что в самом общем виде должно быть достигнуто в итоге исследования курсовой работы.

Определение цели исследования является ее центральной проблемой. Цель исследования в курсовой работе ставится для того, чтобы понять, для чего проводится данное исследование, и какие возможные результаты могут быть получены и обоснованы в данной работе. Цель исследования конкретизирует название курсовой работы.

Целью исследования в курсовой работе должно быть получение определенных результатов, а не сам процесс исследования.

Формулировка цели исследования обычно начинается словами: «Целью исследования является «выявление ...», «разработка ...», «обобщение...» и т. п.

После формулирования цели исследования определяются задачи исследования. Задачи вытекают из общей цели, их формулировка начинается обычно словами: изучить, рассмотреть, обобщить, проанализировать, выявить, разработать и т. д. Формулировки задач должны отражать содержание разделов и подразделов самой курсовой работы.

Объект исследования – это персонал и/или организации различных организационно-правовых форм, подсистема, процесс или явление, избранное для изучения, т.е. объектом исследования является то, на что направлен научный поиск. Выбор объекта исследования – важный момент при написании курсовой работы.

Предметом исследования принято считать ту из сторон объекта исследования, которая непосредственно подлежит изучению.

При формулировке предмета исследования следует учитывать, что он должен совпадать с темой исследования или по звучанию быть очень близок к ней. Один и тот же объект может служить предметом разных исследований.

Объект и предмет исследования соотносятся между собой как общее и частное.

Основная часть состоит, как правило, из двух глав (по 2-3 параграфа).

Первая глава должна содержать изложение необходимых теоретических положений по теме, освоенных в результате работы студента над литературными источниками. В этой части работы необходимо показать умение критически подходить к рассмотрению проблем управления персоналом, обобщать и систематизировать (в том числе в табличной или графической форме) отечественный и зарубежный опыт по теме исследования. Также в данной главе должен быть представлен обзор методов, применяемых для анализа, оценки, совершенствования аспектов управления персоналом, которые являются предметом исследования в курсовой работе.

Во второй главе анализируется состояние изучаемой проблемы на примере выбранного объекта исследования, описываются результаты исследования и предлагаются способы решения выявленных проблем. Для подготовки этого подраздела могут использоваться материалы как полученные непосредственно студентом на каком-либо объекте исследования, так и опубликованные в научной, периодической литературе, на сайтах организаций. Результаты анализа должны быть представлены не только в текстовой, но и в графической форме (таблицы, схемы, диаграммы).

В конце каждой главы должны быть сделаны краткие выводы.

Особенностью курсового проекта, созданного в соответствии с подходом «Обучение служением», является наличие обоснованной проектной части с ожидаемым результатом, направленной на социальные изменения, представляющей собой результат изучения обучающимися дисциплины «Основы управления персоналом организации». В заключении подводятся итоги проделанной работы, характеризующие степень решения задач, сформулированных во введении; характеризуется степень достижения цели исследования.

Список литературы включает перечень печатных и электронных источников, нормативно-правовых актов, интернет-сайтов, послуживших информационной базой исследования. В курсовой работе должны быть использованы преимущественно актуальные (не старше 5 лет) научные издания, а также статьи из специализированных журналов, посвященные проблемам управления персоналом («Управление персоналом», «Управление развитием персонала», «Директор по персоналу» и т.д.).



Количество использованных источников должно быть не менее 20.

Приложения не являются обязательными и могут содержать вспомогательные и справочные материалы, формы документов, объемные графические и табличные данные.

Курсовая работа оформляется в соответствии с ГОСТом, требования которого изложены в методических рекомендациях по оформлению письменных работ. При нарушении хотя бы одного требования по оформлению курсовая работа возвращается на доработку!

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.

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 голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся 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 к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,



- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется 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 направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления 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 технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. 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.