





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

Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 г.



## Содержание

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



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.06

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

Теория управления человеческими ресурсами

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

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

Современные технологии управления персоналом

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

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

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

#### Знать:

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

#### Уметь:

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

#### Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

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



#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля на курсах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 8	
самостоятельная работа : 58,25	
часов на контроль : 4	
контактная работа: 9,75	
ИКР: 1,75	

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике</b>			
1.1	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
1.2	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике /Ср/	2	13,25	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	<b>Раздел 2. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления</b>			
2.1	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
2.2	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления /Ср/	2	15	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	<b>Раздел 3. Особенности российского опыта управления</b>			
3.1	Особенности российского опыта управления /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
3.2	Особенности российского опыта управления /Ср/	2	15	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
	<b>Раздел 4. Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций</b>			



4.1	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
4.2	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций /Ср/	2	15	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1
<b>Раздел 5. Индивидуальные консультации, текущий контроль</b>				
5.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	2	1,75	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Э1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

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

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

#### Занятие №1

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

Вопросы для обсуждения:

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

#### Занятие №2

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

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

#### Занятие №3

Деловая ситуация – Тема: «Особенности российского опыта управления»

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

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

#### Занятие №4

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

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



**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами»**

1. Целью выполнения контрольной работы по дисциплине «Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами» является систематизация теоретических знаний в области организационной деятельности и получение студентами практических навыков в вопросах теории организации, механизма реализации организационного поведения и направлений на решение задач предприятия по формированию навыков осуществления социально-психологического регулирования поведения персонала.

Выполнение контрольной работы необходимо для получения допуска к зачету по дисциплине «Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами».

Контрольная работа должна быть сдана на проверку не позднее 1 месяца до начала сессии. Работы сдаются на проверку ТОЛЬКО В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ.

2. Контрольная работа студента должна иметь следующую структуру:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников и литературы;
- приложения (по мере необходимости).

Указанный перечень определяет последовательность расположения составных частей работы.

Титульный лист является первым листом работы (нумерация на нем не проставляется). Титульный лист должен содержать все установленные реквизиты.

Содержание включает перечень наименований всех разделов и подразделов работы с указанием номеров страниц, на которых размещается начало материала. Содержание дает наглядное представление о структуре и основных проблемах, освещаемых в работе, позволяет ориентироваться в ней.

Во введении кратко обосновывается значимость и актуальность темы задания, степень изученности в отечественной и мировой теории и практике. Объем введения не должен превышать двух страниц печатного текста.

Основная часть работы делится на теоретический и практический раздел. Каждый элемент основной части (раздел) должен представлять собой законченный в смысловом отношении фрагмент работы.

Теоретическая часть работы включает обзор научно-практической литературы по предложенному варианту теоретического задания (см. таблицу распределения вариантов), в котором полно и систематизировано, излагается состояние вопроса, проводится анализ методических разработок, данных учебной и специальной литературы, периодической печати. Обзор литературы предполагает сравнение и сопоставление мнений отечественных и зарубежных авторов по исследуемому вопросу, оценку противоречивых сведений, содержащихся в различных информационных источниках.

Практический раздел должен содержать разбор и анализ варианта анализа организационного поведения на примере деятельности КОНКРЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (по выбору студента). Для этого необходимо самостоятельно выбрать предприятие/организацию/учреждение любого вида деятельности (возможно, предприятие, где студент работает или хорошо знаком с организационной средой) и представить особенности деятельности этой организации по следующим параметрам:

- раскрыть организационную структуру организации;
- рассмотреть взаимосвязи сформированные в организации и характеризующие специфику деятельности, управления;
- дать характеристику факторам, влияющим на организационное поведение предприятия, с учетом следующих аспектов: организация как система; поведение групп в организации (формальное и неформальное); индивидуальное поведение в организации;
- представить и охарактеризовать элементы карьерного развития персонала в организации. Выделить недостатки (если они есть) и дать рекомендации по совершенствованию карьерного развития персонала.

В заключении обосновывается актуальность и практическая значимость рассмотренной темы, приводится оценка проанализированного материала. Объем заключения составляет не более трех страниц.

Список использованных источников и литературы отражает степень изученности студентом рассматриваемой проблемы. В список включаются не только те источники, на которые в работе имеются библиографические ссылки, но и те, которые вообще были использованы автором при написании темы работы.

Приложение содержит практические материалы, подкрепляющие ответы на задания.

3. Оформление контрольной работы.



Оформление контрольной работы студентом должно осуществляться в соответствии со следующими правилами и требованиями.

Текст работы излагается компьютерным способом на стандартных листах формата А4 (210х297 мм). Текст должен быть разделен на абзацы, каждый из которых начинается с красной строки и включает самостоятельную мысль.

Материал рекомендуется излагать от третьего лица (автор предлагает) или от первого лица множественного числа (по нашему мнению). Цитаты, статистические данные и другие материалы, приведенные из литературных источников должны сопровождаться ссылками. Ссылки на литературные источники в тексте работы указываются по порядковому номеру в списке литературы.

В конце работы ставится дата оформления работы и подпись студента.

Объем работы не менее 20 страниц печатного текста. Шрифт Times New Roman, размер 14, интервал 1,5. Поля: слева 30мм, справа 15, сверху, снизу – 20. Выравнивание текста по ширине. Страницы работы обязательно нумеруются (по центру, внизу страницы).

Если содержание работы соответствует предъявляемым требованиям, то она зачитывается. При неудовлетворительном выполнении она возвращается студенту на доработку.

Критерии оценки контрольной работы: работа считается зачтенной, а студент допущенным к экзамену при верном и полном выполнении задания.

Выбор теоретического вопроса контрольной работы: номер варианта – первая буква фамилии студента.

Номер варианта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Первая буква фамилии	А	Б	В	Г	Д	Е,Ё	Ж	З	И	К

Номер варианта	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Первая буква фамилии	Л	М	Н	О	П	Р	С	Т	У	Ф

Номер варианта	21	22	23	24
Первая буква фамилии	Х,Ш	Ц,Щ	Ч,Ю	Я

Темы контрольных работ:

1. Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
2. Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
3. Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально- экономический аспект.
4. Российская практика инвестирования в человеческий капитал: социально- экономический аспект.
5. Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.
6. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
7. Организационно-институциональное обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал.
8. Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
9. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
10. Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности отечественных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
11. Отношения власти, доверия, проблемы отчуждения труда; баланс интересов и ответственности в управлении.
12. Уровни организационной культуры и особенности управления человеческими ресурсами.
13. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
14. Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
15. Международные параметры управления человеческими ресурсами.
16. Исторические аспекты и особенности национального менталитета в управлении человеческими ресурсами.
17. Условия глобальной конкуренции в управлении человеческими ресурсами.
18. Организационная и национальная культура России.
19. Развитие транснациональных корпораций и интернационализация управления человеческими ресурсами.
20. Культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-



культурные явления.

21. Стратегии управления межкультурными различиями.
22. Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
23. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
24. Концепция профессионализма.

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

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

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



37. Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
38. Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
39. Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
40. Концепция профессионализма.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

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

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

1. Системное формирование управления персоналом за рубежом предполагает:

- а) степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций;
- б) учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой в оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы;
- г) соответствие системы управления персоналом требованиям производства;
- д) совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом.

2. Какой из концепций управления персоналом соответствует следующая характеристика человека: «Человек – это автомат. Для производственного процесса важна лишь его функция - труд»?

- а) управление человеческими ресурсами;
- б) управление трудовыми ресурсами;
- в) управление функциями.

3. Основная цель функциональной системы управления персоналом в зарубежной организации состоит:

- а) в управлении развитием научно-технического потенциала предприятия;
- б) в управлении человеческими ресурсами предприятия;
- в) в управлении личностью;
- г) в управлении внешним окружением предприятия.

4. Исследовательский процесс, позволяющий определить наиболее существенные характеристики работы:

- а) диагностика персонала;
- б) анализ содержания работы;
- в) характерологическая экспертиза.

5. Совокупность приемов и способов воздействия на персонал для достижения поставленных зарубежной организацией целей:

- а) принципы управления персоналом;
- б) методы управления персоналом;
- в) функции управления персоналом.

6. Какого типа кадровая политика на зарубежных предприятиях предполагает использование в основном внутренние источники заполнения свободных вакансий?

- а) определение целей обучения;
- б) подготовка и согласование учебного плана;
- в) разработка учебной программы;
- г) контроль за ходом обучения;
- д) анализ потребностей в обучении.

7. «Прикомандирование» сотрудника на определенное время в другую бизнес- структуру для овладения необходимыми навыками называется:

- а) buddying;
- б) shadowing;
- в) mentoring;
- г) secondment.

8. Какой из концепций управления персоналом соответствует следующая характеристика человека: «Человек - это



его должность; та роль, которую он играет в организации?»

- а) управление человеческими ресурсами;
- б) управление трудовыми ресурсами;
- в) управление персоналом.

9. Укажите автора теории, утверждающей, что удовлетворение от работы является результатом наличия внутренних стимулов, а состояние неудовлетворенности происходит при отсутствии внешних факторов.

- а) А. Маслоу;
- б) Д. МакКлелланд;
- в) В. Врум;
- г) К. Альдерфер;
- д) Ф. Герцберг.

10. Укажите название теории, в соответствии с которой потребности человека зависят от того, что он уже имеет; а каждая высшая ступень потребностей не задействуется до тех пор, пока не удовлетворены потребности более низкого порядка:

- а) теория приобретенных потребностей,
- б) иерархия К. Альдерфера.
- в) иерархия потребностей А. Маслоу,
- г) теория ожидания.

11. Основной целью данного метода развития является формирование у сотрудников умений самостоятельно находить решение проблем. О каком методе идет речь?

- а) buddying;
- б) coaching;
- в) shadowing;
- г) counselling.

12. Какая их форм обучения предполагает (может включать) временную работу сотрудника в другой организации?

- а) ротация;
- б) secondment;
- в) buddying.

13. Концепция совместной ответственности означает:

- а) ответственность руководителей подразделений, а также специалистов в области человеческих ресурсов за решения, принимаемые по отношению к работающим в организации;
- б) ответственность руководителя службы управления персоналом за все решения, принимаемые его подчиненными;
- в) совместную ответственность руководителя службы управления персоналом и специалистов данного подразделения за решения в области человеческих ресурсов.

14. Специалисты, работающие в небольших подразделениях компаний с территориально разрозненной организационной структурой, когда создание отдела нерентабельно (например, в случае, когда открываются филиалы или представительства в регионах) и реализующие все функции УП, определенные Центром, называются:

- а) HR-специалисты;
- б) HR-дженералисты;
- в) HR-администраторы.

15. Какая из характеристик соответствует американской модели управления людьми?

- а) команда как основная модель взаимодействия сотрудников;
- б) модель взаимодействия «вынужденное подчинение».

16. Какой из концепций управления персоналом соответствует следующая характеристика человека: «Человек – это невозобновляемый ресурс, элемент социальной организации»?

- а) управление человеческими ресурсами;
- б) управление трудовыми ресурсами;
- в) управление человеком.

17. Укажите название теории, сущность которой состоит в том, что сотрудники сравнивают свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников, находящихся в сходных условиях, и на этой основе формируют линию своего поведения.



- а) теория ожидания,
- б) теория справедливости,
- в) теория сравнительных возможностей,
- г) теория приобретенных потребностей,
- д) двухфакторная теория.

18. Автор теории, утверждающей, что все потребности можно разместить в виде иерархии, и актуализация этих потребностей может происходить как по восходящей, так и по нисходящей:

- а) А. Маслоу,
- б) Д. МакКлелланд,
- в) К. Альдерфер,
- г) В. Врум.

19. Неформальное наставничество, поддержка и помощь сотрудников, называется:

- а) buddying;
- б) job shadowing;
- в) mentoring;
- г) secondment.

20. Укажите автора теории, сущность которой состоит в том, что сотрудники сравнивают свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников, находящихся в сходных условиях, и на этой основе формируют линию своего поведения:

- а) В. Врум;
- б) С. Адамс;
- в) К. Альдерфер;
- г) Д.МакКлелланд.

#### 6.4. Критерии оценивания

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

Критерии итоговой оценки

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

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий      менее 61

зачтено - % выполненных заданий          более 61

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Круглый стол (дискуссия) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание выступления; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения



материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить знание теории в процессе дискуссии;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; при ответе на вопросы обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;

- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Деловая ситуация (деловая игра) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент легко ориентируется в содержании деловой ситуации выбранной по теме учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- оценка «хорошо» ставится, если студент в ходе игры демонстрирует полное освоение теоретического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию, но содержание, форма ответов и комментариев имеют отдельные неточности;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если студент в ходе участия в деловой игре обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач.

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;

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

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

- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы;



участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитория.

Показатели и критерии оценивания компетенций для контрольной работы:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения;
- оценка «хорошо» ставится, если: в представленном материале допущены небольшие ошибки, не исказившие содержание контрольной работы;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса; имелись затруднения или допущены незначительные ошибки в оформлении контрольной работы по предъявляемым требованиям;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание по заданию контрольной работы; допущены ошибки в оформлении контрольной работы по предъявляемым требованиям.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

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

#### 7.1.2. Дополнительная литература

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



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Гродский В.С.	Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=400029">https://znanium.com/catalog/document?id=400029</a> )	Москва : Издательский Центр РИОР, 2022	ЭБС

### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Маркова В.Д., Кузнецова С. А.	Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справочная литература ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=418573">https://znanium.com/catalog/document?id=418573</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС
Л3.2	Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Василенко С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/560094">https://urait.ru/bcode/560094</a> )	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л3.3	Исаева О. М., Припорова Е. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/561222">https://urait.ru/bcode/561222</a> )	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л3.4	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/561282">https://urait.ru/bcode/561282</a> )	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л3.5	Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/568774">https://urait.ru/bcode/568774</a> )	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

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



- Э1
1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <http://e.lanbook.com/>.
  2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПабблишинг. – URL: <http://biblioclub.ru/>.
  3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru>.
  4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <http://znanium.com/>.
  5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <https://www.book.ru/>.
  6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

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

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

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

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

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

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

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

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

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

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

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

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В



ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

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

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

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

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

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

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для самоподготовки.

Рекомендации для организации работы студента на лекции

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

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

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

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

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления,



что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

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

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

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

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

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

Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами.

По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов.

Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине.

Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем.

Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

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

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

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

## 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С



### **ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

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

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.