МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет финансы и кредит
Вшэ / итмо/сетевые программы

КубГАУ
Документ подписан простой электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 2a00000bac3d0b849ed3c36efc000200000bac
Владелец: Адаменко Александр Александрович
Действителен от 03-09-2023 до 24-05-2026

УТВЕРЖДЕНО
Декан
Адаменко А.А.
Протокол от 29.04.2026 № 12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)подготовки: Финансы и управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

2026

Разработчики:
Заведующий кафедрой, кафедра финансов Фалина Н.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлениям подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 954; 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 970, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Специалист по корпоративному кредитованию", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2018 № 626н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	ВШЭ / ИТМО/Сетевые программы	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Фалина Н.В.	Согласовано	27.04.2026, № 9

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - является формирование у обучающихся теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами организации, а также приобретение практических навыков применения различных методов управления человеческими ресурсами на практике.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование знаний теоретических основ управления человеческими ресурсами;;
- приобретение знаний в сфере нормативно-правового обеспечения управления человеческими ресурсами;;
- освоение современной методологии и методов управления человеческими ресурсами; ;
- формирование навыков и умений по измерению и оценке эффективности управления человеческими ресурсами;;
- овладение умениями области разработки, анализа и совершенствования системы управления человеческими ресурсами..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-6 Способен разрабатывать и усовершенствовать регламенты процессов подразделения организации или административные регламенты подразделений организации

ПК-6.3 Осуществляет коммуникации, проводит рабочие совещания, находит консенсус

Знать:

ПК-6.3/Зн2 Основы операционного менеджмента, методологию и методы управления человеческими ресурсами для осуществления коммуникаций, проведения рабочих совещаний, нахождения консенсуса

Уметь:

ПК-6.3/Ум1 Оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления человеческими ресурсами, при для вводе в действие регламентов процессов или административных регламентов

Владеть:

ПК-6.3/Нв1 Навыками разработки, согласования и утверждения планов мероприятий по управлению человеческими ресурсами, оценки достижения результатов, разработки корректирующих мероприятий для достижения стратегических планов организации

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление человеческими ресурсами» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 6.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Шестой семестр	108	3	41	1		16	24	67	Зачет
Всего	108	3	41	1		16	24	67	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами в структуре организации	**39**		**6**	**10**	**23**	ПК-6.3
Тема 1.1. Предпосылки развития науки «Управления человеческими ресурсами» и современные концепции управления персоналом	9		1	2	6	
Тема 1.2. Управление человеческими ресурсами как система	9		1	2	6	
Тема 1.3. Служба управления человеческими ресурсами	10		2	2	6	
Тема 1.4. Оценка социальной и экономической эффективности системы управления человеческим ресурсами	11		2	4	5	
Раздел 2. Элементы системы управления человеческими ресурсами	**68**		**10**	**14**	**44**	ПК-6.3
Тема 2.1. Стратегия управления человеческими ресурсами	12		2	2	8	
Тема 2.2. Обеспечение организации человеческими ресурсами	12		2	2	8	

Тема 2.3. Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала организации персонала	12		2	2	8	
Тема 2.4. Мотивация как функция управления человеческими ресурсами	10		2	2	6	
Тема 2.5. Система оценки персонала организации	13		1	4	8	
Тема 2.6. Управление профессиональным развитием персонала организации	9		1	2	6	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	**1**	**1**				ПК-6.3
Тема 3.1. Зачет	1	1				
Итого	**108**	**1**	**16**	**24**	**67**	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами в структуре организации (Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 10ч.; Самостоятельная работа - 23ч.)

Тема 1.1. Предпосылки развития науки «Управления человеческими ресурсами» и современные концепции управления персоналом

(Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Факторы, определяющие развитие науки «Управление человеческими ресурсами».
2. Современные концепции управления персоналом.
3. Персонал предприятия как объект управления.
4. Классификация персонала.
5. Кадровый потенциал.
6. Принципы управления персоналом.

Тема 1.2. Управление человеческими ресурсами как система

(Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Система управления персоналом и ее основные элементы.
2. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
3. Типовые проблемы управления человеческими ресурсами.

Тема 1.3. Служба управления человеческими ресурсами

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
2. Функциональное разделение труда, организационная структура и задачи службы управления персоналом.

Тема 1.4. Оценка социальной и экономической эффективности системы управления человеческим ресурсами

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)

1. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
2. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.
3. Коммерческая (финансовая), бюджетная и экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.
4. Классификация производственных и непроизводственных затрат.
5. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
6. Расчет экономического результата за счет факторов производственной и непроизводственной сфер.

Раздел 2. Элементы системы управления человеческими ресурсами

(Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 14ч.; Самостоятельная работа - 44ч.)

Тема 2.1. Стратегия управления человеческими ресурсами

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)
1. Понятие стратегии управления человеческими ресурсами и кадровой политики.
2. Взаимосвязь кадровой стратегии и общей стратегии организации.
3. Порядок формирования кадровой стратегии.
4. Факторы, влияющие на кадровую стратегию.
5. Классификации кадровых стратегий.
6. Формализация кадровой стратегии организации.

Тема 2.2. Обеспечение организации человеческими ресурсами
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)
1. Политика найма персонала.
2. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
3. Выбор источников найма персонала.
4. Отбор персонала: цели, типовые этапы отбора. организация процедуры.
5. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).
6. Организация приема персонала.
7. Соблюдение правовых норм при приеме.

Тема 2.3. Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала организации персонала

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)
1. Понятие профессиональной ориентации.
2. Понятие социализации и трудовой адаптации.
3. Виды и направления социализации и адаптации.
4. Основные стадии адаптации работника в организации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.
5. Типы поведения человека при включении его в организацию.
6. Управление процессом трудовой адаптации. Основные адаптационные технологии.

Тема 2.4. Мотивация как функция управления человеческими ресурсами

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Концептуальные основы теории управления мотивацией.
2. Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.
3. Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике, их ранжирование по степени влияния на персонал.
4. Формы оплаты труда персонала.
5. Государственное регулирование оплаты труда.
6. Эффективная система нематериальной мотивации.
7. Разработка стратегии вознаграждения.
8. Управление результативностью персонала.

Тема 2.5. Система оценки персонала организации

(Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

1. Делова оценка: понятие, периодичность проведения, цели, организационная подготовка проведения, объекты и субъекты.
2. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки
3. Документационное и информационное обеспечение процесса деловой оценки.
4. Формирование экспертного заключения по результатам деловой оценки.
5. Классификация показателей деловой оценки.
6. Основные методы оценивания персонала.

Тема 2.6. Управление профессиональным развитием персонала организации

(Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Понятие и основное содержание развития персонала организации.
2. Развитие персонала как инвестиционное решение.
3. Факторы, определяющие необходимость развития персонала.
4. Основные составляющие технологии развития персонала: управление социальным развитием, обучение персонала, управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом, управление нововведениями в кадровой работе, организация аттестации персонала и др., их задачи и основное содержание.
5. Подразделения системы управления персоналом, реализующие технологии управления развитием персонала организации, их основные функции.
6. Структура системы обучения персонала, учебно-материальная база системы обучения.
7. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации.

Раздел 3. Промежуточная аттестация

(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Тема 3.1. Зачет
(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)
Проведение промежуточной аттестации в форме зачета

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами в структуре организации

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Решите задачу

В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре, работающих на предприятии - 10%. Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи.

Форма контроля/оценочное средство: Компетентностно-ориентированное задание

Вопросы/Задания:

1. Какова главная цель управления человеческими ресурсами?

А. обеспечение организации кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития
Б. привлечение и поддержание высокой эффективности персонала в организации
В. формирование и совершенствование знаний, умений, способностей работников для их непрерывного профессионального роста
Г. формирование и совершенствование знаний, умений, способностей работников для их должностного роста и социального развития

2. Объектом управления персоналом являются:

А. служба управления
Б. кадровый потенциал
В. субъекты управления
Г. отдел кадров

3. Чтобы оценить эффективность вложений в персонал, HR-директор может посчитать ROI. Какие формулы подходят для подсчета?

А. ROI = (Доход – Сумма инвестиций) : Себестоимость х 100%
Б. ROI = (Доход – Себестоимость) : Сумма инвестиций х 100%
В. ROI = (Сумма инвестиций – Себестоимость) : Доход х 100%
Г. ROI (период) = (Сумма инвестиции к концу периода + Доход за выбранный период – Размер инвестиций) : Размер инвестиций х 100%
Д. ROI = (Доход – Сумма инвестиций - Себестоимость) : Себестоимость х 100%

4. Функции службы управления персоналом включают:

А. планирование, прогнозирование и маркетинг персонала
Б. разделение персонала на субъекты и объекты
В. развитие кадрового персонала
Г. анализ подходов к управлению персоналом
Д. выбор методов управления персоналом

Раздел 2. Элементы системы управления человеческими ресурсами

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Решить задачу

Компания «Мечта» занимается оптовой реализацией продовольственных товаров. В 2025 году компания имела 5 коммерческих агентов и объем реализации 500.000 тыс. руб. В 2026 году компания намерена достичь объема реализации 700.000 тыс. руб. С помощью метода экстраполяции определите, сколько коммерческих агентов понадобится компании «Русса» для достижения ее целей.

Форма контроля/оценочное средство: Компетентностно-ориентированное задание

Вопросы/Задания:

1. Стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

А. эволюционная
Б. ограниченного роста
В. дифференциации
Г. регрессионная

2. Система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников, если он обладает соответствующей квалификацией

А. системная кадровая политика
Б. активная кадровая политика
В. открытая кадровая политика
Г. методичная кадровая политика

3. Должностная инструкция включает в себя следующие разделы:

А. функции
Б. права
В. коммуникации с другими работниками
Г. ответственность
Д. условия прекращения полномочий

4. Среди методов деловой оценки выделяют:

А. метод бенчмаркинга
Б. метод классификации
В. метод экспертных оценок
Г. метод стимулирования
Д. метод парного распределения

Раздел 3. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Шестой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-6.3

Вопросы/Задания:

1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

1. Понятие и классификация персонала.
2. Современные концепции управления персоналом.
3. Виды ресурсов и изменение их роли и места в менеджменте в процессе эволюции.
4. Соотношение понятий: управление людьми; управление персоналом; управление человеческими ресурсами.
5. Основная цель и задачи управления человеческими ресурсами
6. Современные проблемы управления человеческими ресурсами.
7. Система управления персоналом и ее основные элементы.
8. Понятия кадровой стратегии и кадровой политики компании.
9. Роль кадровой стратегии в системе управления персоналом.
10. Факторы формирования и этапы разработки кадровой стратегии.
11. Связь кадровой стратегии с бизнес-стратегией организации.
12. Классификации кадровых стратегий.
13. Экономическая и социальная эффективности совершенствования управления персоналом.
14. Коммерческая (финансовая), бюджетная и экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.
15. Классификация производственных и непроизводственных затрат.
16. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
17. Расчет экономического результата за счет факторов производственной и непроизводственной сфер.
18. Обеспечение организации человеческими ресурсами: понятие, цели, виды.
19. Технологии поиска и привлечения кандидатов.
20. Использование современных технологий для обеспечения организации человеческими ресурсами.
21. Резюме кандидата: рекомендации по подготовке и анализу резюме.
22. Технологии проведения собеседования с кандидатами.
23. Адаптация персонала организации: понятие, цели, виды.

24. Этапы адаптации и факторы, влияющие на ее эффективность.
25. Программы управления адаптацией: организация и технологии.
26. Наставничество: понятие, цели, виды.
27. Оценка эффективности адаптации персонала.
28. Понятие мотивации и стимулирования.
29. Структура системы мотивации.
30. Концептуальные основы теории трудовой мотивации.
31. Мотивирующие факторы труда.
32. Современные технологии управления мотивацией персонала.
33. Система оценки: понятие, цели, методы и технологии.
34. Предмет оценки: виды, критерии.
35. Методы оценки результативности персонала организации.
36. Современные методы и технологии оценки.
37. Содержание основных понятий профессионального развития персонала.
38. Современные методы обучения персонала.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Уханова,, Т. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т. В. Уханова,, Н. Б. Щеголева,. - Управление человеческими ресурсами - Москва: Научный консультант, 2022. - 176 c. - 978-5-907477-43-8. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: https://www.iprbookshop.ru/146706.html (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Иванова М. О. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванова М. О.. - Санкт-Петербург: СПБГУ ГА им. А.А. Новикова, 2024. - 153 с. - 978-5-907354-93-7. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/img/cover/book/449360.jpg (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Гродский, В.С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: Монография / В.С. Гродский. - 1 - Москва: Издательский Центр РИОР, 2022. - 278 с. - 978-5-16-013725-4. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.com/cover/1854/1854952.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - 4 - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 388 с. - 978-5-394-05126-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.com/cover/2084/2084844.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л. В. Карташова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова.; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 235 с. - 978-5-16-105234-1. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.ru/cover/2155/2155930.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Ковалев В. А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Ковалев В. А., Кипервар Е. А., Трункина Л. В.. - Омск: ОмГТУ, 2024. - 152 с. - 978-5-8149-3866-4. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/img/cover/book/504287.jpg (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных
Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. https://znanium.com/ - Znanium.com
2. http://www.cbr.ru/ - Центральный банк России. Официальный сайт
3. http://www.economy.gov.ru - Официальный сайт министерства экономического развития Российской Федерации
4. http://www.iprbookshop.ru/ - IPRbook
5. https://bankiros.ru/wiki/term/struktura-vvp-rossii-po-otraslam - Банкирос – финансовый сервис со структурированной актуальной информацией по банкам России и их продуктам

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodl.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия
Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodl.

Практические занятия
Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на

лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

– при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

– при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

– предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

– возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;

– увеличение продолжительности проведения аттестации;

– возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:
– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскопечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
– возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
– использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
– озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
– обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
– наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
– обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
– минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
– увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
– минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
– применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):
– возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
– опора на определенные и точные понятия;
– использование для иллюстрации конкретных примеров;
– применение вопросов для мониторинга понимания;
– разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
– увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, аппеляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
– обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие

обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):
– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскопечатную информацию;
– наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
– особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
– чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
– соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на час¬ти; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
– минимизация внешних шумов;
– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):
– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме

(аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
– применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
– стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
– наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами" ведётся в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям. Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины.