

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО - ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет экономики
Кафедра управления и предпринимательства



УТВЕРЖДАЮ
проректор по УМР
Ковалева М.А.

2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные технологии подбора, обучения и развития персонала

образовательная программа направления подготовки 38.04.01 «Экономика»

Б1.В.04 «Дисциплины (модули)», базовая часть

Профиль подготовки

Экономика фирмы

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения:

очно-заочная
курс 2, семестр 4

Москва
2020

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» (уровень магистратуры), утвержденного Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 321 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры)" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2015 N 36995)

Составители рабочей программы: доцент кафедры УиП
место работы, занимаемая должность

 Литвиненко И.Л. 7.07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: декан ФЭ
место работы, занимаемая должность

 Дегтева Л.В. 7.07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры УиП

(протокол № 17 от « 10 » 07 2020 г.)

заведующий кафедрой УиП

 Резницкая О.Б. «10» 07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

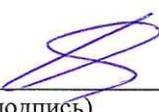
СОГЛАСОВАНО

Начальник
Учебного отдела

« 31 » 08 2020 г.  И.Г.Дмитриева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Декан
факультета

« 31 » 08 2020 г.  Л.В.Дегтева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий
библиотекой

« 31 » 08 2020 г.  В.А.Ахтырская
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО И
ОДОБРЕНО
УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГГЭУ
ПР № 01 «31» 08 2020 г.

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе, требования к уровню освоения содержания дисциплины

1.1. Цели и задачи изучения дисциплины

Целями курса «Современные технологии подбора обучения и развития персонала» является ознакомление студентов с основополагающими принципами подбора, развития персонала, адаптации новых работников, методов обучения.

Достижение поставленных целей связано с решением следующих задач:

- определение места дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» в предметном блоке;
- раскрытие специфики данной учебной дисциплины как объекта научного исследования;
- раскрытие основных понятий, в которых описываются технологии подбора, обучения и развития персонала;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования подбора и обучения персонала;
- формирование и развитие у студентов навыков организационного мышления, психологии управления персоналом, оценки персонала и умения применять полученные знания на практике;
- формирование представлений об административных, организационных и социально-психологических технологиях подбора, обучения и развития персонала
- анализ индивидуальных стратегий обучения и управления карьерой персонала в организации.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен *знать*:

- место и роль учебной дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки;
- основные технологии подбора, обучения и развития персонала;
- содержание современных технологий, принципов и методов подбора персонала;
- принципы и критерии оценки персонала;

уметь:

- использовать методологические и теоретические основы анализа технологий кадровых бизнес-процессов подбора, обучения и развития персонала
- составлять документы и программы, обеспечивающие подбор и дальнейшее развитие персонала;
- проводить мероприятия, определяемые внутренними регламентами организации;
- проводить внутреннее обучение сотрудников;
- проводить оценку эффективности технологии подбора кадров;
- анализировать проблемы, связанные кадровыми ресурсами;
- применять на практике современные технологии подбора, обучения и развития персонала

владеть:

- умением применять знания в области современных технологий подбора, обучения и развития персонала;
- способностью самостоятельно овладевать знаниями по вопросу управления персоналом;
- умением использовать специальную терминологию и лексику данной дисциплины

Изучение данной дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование результата обучения
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-15	способность использовать для подбора, обучения и развития персонала современные технологии
-------	--

1.3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1. Дисциплины (модули) вариативной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика». Через систему междисциплинарных связей данная дисциплина коррелирует с такими предметами как «Методы исследований в экономике», «Технологии профессионально-ориентированного обучения», «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала»

2. Содержание дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

180 ч.(5 з.ед.), вид отчетности – экзамен

№ раздела		Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала	Сущность, специфика и цель курса. Научные основы, подходы и методы изучения технологий подбора персонала. Определение потребности в персонале. Набор персонала. Источники найма персонала. Отбор персонала в организацию. Адаптация новых работников. Статистика человеческих ресурсов.	Тест
2	Тема 2. Оценка персонала	Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. Методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассесмент-центр». Планирование карьеры сотрудников.	Опрос
3	Тема 3. Обучение персонала	Развитие организации и её сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала. Основные способы достижения целей профессионального развития персонала организации. Формы обучения персонала и повышения его квалификации. Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор.	Опрос
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Управление деловой карьерой персонала фирмы. Сущность и основные виды карьеры. Стратегические и тактические задачи планирования и реализации карьеры. Контроль деловой карьеры персонала фирмы. Основные этапы карьеры работников. Работа с резервом. Замещение должностей. Учет руководящих должностей и составление списка кандидатов на их замещение. Основные критерии и этапы формирования резервов. Программа работы с	Опрос

		<p>резервом. «Ротация» управляющих. Подходы к ее осуществлению. Планирование смены кадров. Схема замещения руководящих должностей. Содержание процесса ее разработки. Модели планирования замещения кадров. Управленческий потенциал работников и его важнейшие параметры. План набора персонала. Планирование индивидуальной карьеры. Карьера работников, планирование «сверху» и «снизу». Проблемы интеграции. Конкурсное замещение должностей. Планы замены руководящих кадров и индивидуальной карьеры. Самомаркетинг работника по служебной лестнице. Система «участия» персонала в управления. Консультирование персонала о возможных последствиях при служебных перемещениях. Основные этапы консультирования. Типы консультантов. Центры оценки персонала. Необходимость оценки управленческих работников. Система оценок, их формы. Метод «оценки центров» как ведущий в деятельности консультативных фирм; его содержание, достоинства и недостатки. Зарубежный опыт функционирования центров управления персоналом. Основные принципы управления персоналом в США, Японии и в странах Западной Европы. Организация работы кадровых служб в современной корпорации. Основные функции кадрового менеджмента в промышленно развитых странах. Обучение персонала кадровый служб и внутрифирменная организация повышения квалификации персонала в фирмах ФРГ. Особенности японской системы подготовки кадров.</p>	
5	<p>Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации</p>	<p>Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом: ориентированность на цели фирмы; соответствие состоянию внешней среды; совместимость с организационной культурой; обеспечение внутренней целостности системы управления персоналом; участие руководства фирмы в процессе управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы. Методика</p>	Контрольная работа

	экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание. Процедура оценки. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.
--	---

3. Структура дисциплины

Вид работы	Трудоемкость, часов	Всего, часов
	4 семестр	
Общая трудоемкость	180	180
Аудиторная работа:	36	36
<i>Лекции (Л)</i>	10	10
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	26	26
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	-	-
Самостоятельная работа:	108	108
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)	-	-
Расчетно-графическое задание (РГЗ)	-	-
Реферат (Р)	-	-
Эссе (Э)	-	-
Самостоятельное изучение разделов		
Контрольная работа (К)	-	-
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	108	108
Подготовка и сдача экзамена	36	36
Вид итогового контроля	экзамен	экзамен

4. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Принципы и методы отбора персонала	26	2	4		20
2	Оценка персонала	28	2	4		22
3	Обучение персонала	28	2	6		22
4	Карьера и служебный рост персонала	28	2	6		22
5	Оценка эффективности системы развития персонала организации	28	2	6		22

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
6	Экзамен	36				36
7	Итого	180	10	26		144

Примечания: 1) Строка «Всего» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения

5. Тематический план учебной дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов/зачетных единиц	Образовательные технологии	Формируемые компетенции/уровень освоения*	Формы текущего контроля
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Принципы и методы подбора персонала	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК – 2, ПК - 15/1	тест
	Сущность, специфика и цели курса. Научные основы, подхода и методы изучения технологий подбора персонала.				
	Практические занятия	4	дискуссия	ОПК – 2, ПК - 15/1	тест
	Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий. Особенности кадровых технологий. Нормативно-методическое и кадровое обеспечение кадровое обеспечение кадровых технологий.				
Самостоятельная работа студента	20		ОПК – 2, ПК - 15/1	тест	
Информационное и техническое обеспечение технологий управления персоналом. Информационные технологии в кадровых процессах формирования и развития персонала. Роль формирования и развития персонала в теории и практике управления человеческими ресурсами и их связь с другими кадровыми процессами.					
Тема 2. Оценка персонала	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК – 2, ПК - 15/1	опрос
	Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассиссмен-центр». Планирование карьеры сотрудников.				
	Практические занятия	4	круглый стол	ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов. Рекрутинг и источники привлечения персонала. Современные методы привлечения персонала. Использование информационных технологий в бизнес-процессе привлечения персонала. Отбор персонала и его принципы. Регламентация процесса отбора персонала.				
Самостоятельная работа студента	22		ОПК – 2, ПК	опрос	

	Критерии оценки кандидатов при отборе персонала и требования к ним. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика. Инновационные технологии отбора персонала (Ассесмент-центр, открытый рекрутинг, брифинг, полиграф).			- 15/2	
Тема 3. Обучение персонала	Лекции	2	лекция	ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Развитие организаций и ее сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала.				
	Практические занятия	6	ролевая игра	ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Ролевая игра «Прием на работу»				
	Самостоятельная работа студента	22		ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Цели и задачи стоящие перед подсистемой обучения персонала в организации. Особенности таких форм развития персонала как: повышение квалификации, переподготовка и профессиональная подготовка персонала. Теоретические концепции лежащие в основе современной кадровой политики в области развития персонала. Сущность компетентностного подхода к развитию персонала в организации. Организация обучения персонала в самообучающейся организации. Принципы построения современных технологий профессионального обучения. Отличие технологии обучения на рабочем месте от технологий обучения вне рабочего места. Факторы эффективности профессионального обучения.				
Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Лекции	2	лекция	ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор. Контроль деловой карьерой персонала.				
	Практические занятия	6	диспут	ОПК – 2, ПК - 15/2	опрос
	Деловая карьера и ее типы. Методы и принципы управления деловой карьерой. Нормативно – методическое и информационное обеспечение планирования деловой карьеры сотрудников. Технологии и принципы формирования кадрового резерва. Методы и технологии работы с кадровым резервом.				
	Самостоятельная работа студента	22		ОПК – 2, ПК	опрос

	Разработка блок-схемы кадровой технологии подбора персонала в кадровый резерв. Построение карьерограммы экономиста. Формирование кадрового резерва. Методы и технологии работы с кадровым резервом.			- 15/2	
Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК – 2, ПК - 15/2	контрольная работа
	Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом: ориентированность на цели фирмы; соответствие состоянию внешней среды; совместимость с организационной культурой; обеспечение внутренней целостности системы управления персоналом; участие руководства фирмы в процессе управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы.				
	Практические занятия	6	диспут	ОПК – 2, ПК - 15/2	контрольная работа
	Методика экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание. Процедура оценки. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.				
Самостоятельная работа студента.	22		ОПК – 2, ПК - 15/2	контрольная работа	
Методы оценка эффективности системы развития персонала организации					
	экзамен	36			
	Всего:	180/ 5 зач.ед.			

* В таблице уровень усвоения учебного материала обозначен цифрами:

1. – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
2. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач; применение умений в новых условиях);
3. – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности).

6. Образовательные технологии

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях очная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	коммуникативная лекция	4
	ПР	дискуссия, круглый стол	12
Итого:			16

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

7.1. Организация контроля:

Текущий контроль: оценивается работа студентов на семинарских занятиях (доклады, анализ научных фактов, современных публикаций, подготовленность к деловой игре, степень участия в мозговом штурме), выполнение творческих заданий. Одной из основных форм текущего контроля является тестирование, проводимое по мере усвоения учебного материала. Периодически проводится опрос студентов по пройденным темам.

Промежуточный контроль: промежуточный контроль проводится в форме дифференцированного зачета.

7.2. Курсовая работа

Не предусмотрена.

7.3 Реферат

Не предусмотрен

7.4. Вопросы к экзамену

1. Особенности кадровых технологий и условия их эффективности.
2. Основные элементы кадровых технологий.
3. Правовое обеспечение кадровых технологий.
4. Информационное обеспечение кадровых технологий.
5. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
6. Источники управления персоналом.
7. Отбор персонала и его принципы.
8. Критерии оценки кандидатов при отборе персонала.
9. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика.
10. Инновационные технологии отбора персонала.
11. Регламентация процесса отбора кадров.
12. Сущность, цели и задачи развития персонала.
13. Формы развития персонала.
14. Современные технологии профессионального обучения на рабочем месте.
15. Информационные технологии в профессиональном обучении.
16. Деловая карьера и ее типы.
17. Методы и принципы управления целевой карьерой.
18. Технологии и принципы формирования кадрового резерва.
19. Формы и методы работы с кадровым резервом.
20. Модели деловой карьеры.
21. Трудовой потенциал организации и его структура.

22. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
23. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
24. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала.
25. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации.
26. Методы отбора претендентов в организацию.
27. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации.
28. Условия и факторы трудовой адаптации персонала.
29. Методы управления трудовой адаптацией.
30. Содержание основных теорий мотивации и их классификация.
31. Практика мотивации персонала в современном менеджменте.
32. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
33. Задачи развития персонала в организации.
34. Стратегические программы развития персонала.
35. Современные методы развития персонала в организации.
36. Понятие деловой карьеры и ее виды.
37. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента.
38. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации.
39. Основные причины внутриорганизационного движения персонала.
40. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации.

7.6. Критерии оценки

- оценка «отлично» выставляется, если ответ полный и правильный на основании изученных тем; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный;

- оценка «хорошо» выставляется, если ответ полный и правильный на основании изученных тем; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка, или неполный, несвязный;

оценка «неудовлетворительно» выставляется, если при ответе обнаружено непонимание учащимся основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые учащийся не смог исправить при наводящих вопросах преподавателя.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	11 компьютеров Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма Системный блок 2:

		<p>Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ; 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
7	Аудитория №306	<p>12 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz 8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W</p>
8	Аудитория №308	<p>Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма</p>

		Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
10	Аудитория №109	11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz 4096 МБ ОЗУ SSD Объем: 120 ГБ Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W
11	Аудитории № 309, 310, 311	1 моноблок Модель: Lenovo V530-24ICB Процессор Intel(R) Core(TM) i5-8400T CPU @ 1,7GHz 8192 ОЗУ SSD Объем:240 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.
14	Аудитория № 410, 411, 412	1 моноблок Модель: HP 24 - 10145UR Процессор Intel(R) Core(TM) i7-9700T CPU @ 2GHz 16384 ОЗУ SSD Объем:500 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.

Особенности обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью

При организации обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;
- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;
- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.
- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ;
- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;
- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

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:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

9. Особенности обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью

При организации обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;

- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ;

- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

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:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);
2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);
3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1 Основная литературы

- 1 Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-102145-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/953921>
- 2 Веснин, В. Р. Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniyum.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-104490-2. - Текст : электронный. - URL: <https://c/new.znaniyum.com/catalog/product/661781>

10.2 Дополнительная литература

1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851. - ISBN 978-5-16-106095-7. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/933859>
2. Дементьева, А. Г. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - Москва :Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 496 с.: - (Магистратура). - ISBN 978-5-16-105068-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/979139>

10.3. Информационное обеспечение дисциплины для организации самостоятельной работы студентов (содержит перечень программного обеспечения и Интернет-ресурсы)

Электронная библиотека: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Путеводитель по ресурсам Интернет: <http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html>

Электронно-библиотечная система Znaniyum.com <https://new.znaniyum.com/>

Электронно-библиотечная система Юрайт <https://biblio-online.ru/>