

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)**

Ярославский филиал Финуниверситета

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные науки»

СОГЛАСОВАНО
Генеральный директор
ПАО «Автодизель» (ЯМЗ)

А. А. Матюшин
(подпись)

21 апреля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Ярославского филиала
Финансового университета

В. А. Кваша
(подпись)

21 апреля 2026 г.

Автор: М.В. Громова

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению (ям) подготовки
38.03.02 Менеджмент,
профиль: «Логистика»
(очная форма обучения)

Рекомендовано Ученым советом Ярославского филиала Финуниверситета (протокол № 35 от 21.04.2026)

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные науки»
(протокол № 09 от 14.04.2026)*

Ярославль 2026

Содержание

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1 Содержание дисциплины	5
5.2 Учебно-тематический план	7
5.3. Содержание семинаров, практических занятий.....	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	10
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	11
7.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	17
7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы	17
7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	17
7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.....	22
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	22
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	23
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения информационных справочных систем	24
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	24

1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б.1.1.3.5. «Управление человеческими ресурсами»

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1 – Структура планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении.	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	Знать: - основы эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации. Уметь: - использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, взаимодействовать с другими членами команды и передавать информацию.
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: - этические нормы межличностного общения. Уметь: - соблюдать этические нормы в межличностном профессиональном общении.
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать: - основы понимания и выявления особенностей поведения участников команды. Уметь: - понимать и учитывать особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.
ПКН-4	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспе-	Знать: - актуальные способы и методы поиска и подбора человеческих ресурсов с учётом состояния и развития рынка труда, позволяющих

	формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач.	чения потребности организации в человеческих ресурсах.	удовлетворить потребности организации. Уметь: - проводить мониторинг и выявлять изменения на рынке труда, учитывая их в разработке управленческих решений по обеспечению организации человеческими ресурсами.
		2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	Знать: - сущность и содержание стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами, их взаимосвязь при осуществлении общеорганизационного управления. Уметь: - разрабатывать управленческие решения в отношении формирования и использования человеческих ресурсов, направленных на достижение стратегических целей организации.
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	Знать: - содержание принципов и компенсационных систем, а также основы их формирования и использования. Уметь: - учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» Б.1.1.3.5 является дисциплиной общепрофессионального цикла обязательной части образовательной программы по направлению 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Логистика», очная форма обучения.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)

Таблица 2 – Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах

Вид учебной работы по дисциплине	Всего	Семестр 2
----------------------------------	-------	-----------

	(в з.е. и часах)	(в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з. е. / 108 ч.	108 ч.
Контактная работа – Аудиторные занятия	50	50
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	34
Самостоятельная работа	58	58
Вид текущего контроля	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1 Содержание дисциплины

Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления.

Эволюция основных понятий в науке об управлении людьми в организации: кадры, персонал, человеческие ресурсы, работники, трудовой потенциал. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Формирование, принципы и методы построения системы УЧР. Развитие теории управления человеческими ресурсами. Отличие «управления персоналом» от управления «человеческими ресурсами».

Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов. Практическое значение теории интеллектуального капитала и его отдельных компонент.

Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура.

Демография. Демографические законы, процессы, параметры. Основы демографической политики. Влияние демографических процессов на трудоустройство экономики. Население, и основные факторы, влияющие на размещение. Источники кадрового обеспечения экономики. Воспроизводство населения, типы. Численность и структура населения.

Рынок труда: основные социально-значимые проблемы, состояние спроса и предложения рабочей силы. Виды рынка труда. Занятость и безработица. Трудовые ресурсы, структура. Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов. Трудовая миграция населения, основные виды, показатели. Виды и формы международной миграции. Государственная политика на рынке труда.

Тема 3. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР.

Содержание и типология методов управления человеческими ресурсами. Административные, экономические и социально-психологические методы, объекты их воздействия. Основа административных методов УЧР.

Роль экономических методов УЧР. Экономические методы УЧР как элементы обеспечения развития организации. Специфика социально-психологических методов УЧР, их основа. Методы УЧР и организационная культура. Принципы УЧР.

Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР как основа для процесса подготовки, принятия и реализации решений по УЧР организации. Основные задачи правового обеспечения системы УЧР.

Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами.

Стратегическое развитие человеческих ресурсов, его определение, основные элементы и цели. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Стратегия УЧР: основные подходы к разработке, виды, разделы, взаимосвязь со стратегией организации. Жизненный цикл организации и УЧР. Влияние размера организации и окружающей среды на особенности формирования стратегии УЧР.

Сущность кадровой политики и факторы ее формирования. Цель и задачи, основные этапы формирования кадровой политики. Требования, принципы и закономерности кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики.

Типы кадровой политики: пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика.

Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация.

Источники привлечения и найма на работу. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма. Технология и методы набора и отбора кадров в организацию, основные принципы и правила. Роль набора и отбора персонала в формировании человеческих ресурсов организации. Организация процедуры отбора кадров, основные этапы. Оценка кандидатов при приёме на работу.

Адаптация работников в организации: сущность и виды. Управление процессом адаптации работников и оценка ее эффективности. Анализ трудовых показателей.

Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование.

Технология оценки деятельности человеческих ресурсов организации как важнейший компонент их управлением. Объективность, комплексность, перспективность и открытость оценки. Цикл оценки деятельности человеческих ресурсов организации. Факторы оценки. Методы сбора оценочной информации. Методы выполнения оценочных процедур. Взаимосвязь оценки с другими технологиями УЧР.

Понятие мотивации и мотива, виды мотивации. Мотивы и стимулы, функции мотива. Теории мотивации (содержательные, процессуальные). Виды стимулирования в организации (материально, нематериальное). Стимулирующие системы в организации.

Тема 7. Организационная культура в управлении человеческими ресурсами.

Понятие и сущность феномена «организационная культура». Цель и задачи организационной культуры. Функции организационной культуры. Носители культуры организации. Основные компоненты организационной культуры. Концепция организационной культуры Э. Шейна. Понятие типов и видов организационной культуры. Субкультуры в организации и их виды в организации. Типология Ч. Ханди и ее взаимосвязь с развитием организации. Типология М. Бурке. Типология Р. Камерона и Р. Куинна. Методы оценки организационной культуры. Подходы к оценке организационной культуры. Методика Д. Деннисона в оценке организационной культуры. Потребности организации в изменении организационной культуры. Модель организационных изменений по К. Левину. Изменение организационной культуры Р. Камерону и Р. Куинну. Этапы изменения организационной культуры по В. Козлову.

5.2 Учебно-тематический план

Таблица 3 – Содержание учебно-тематического плана изучения дисциплины

№ п/п	Наименование тем (раздела) дисциплины	Трудоемкость						Формы теку- щего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самос- стоя- тельная работа	
			Общая	Лекции	Семи- нары и практи- ческие занятия	В т. ч. в ин- терак- тивных фор- мах		
1	Тема 1. Чело- веческие ресурсы как социально- экономическая категория: сущ- ность, эволюция, концепция управления	14	6	2	4	2	8	Дискуссия, опрос, дебаты.
2	Тема 2. Форми- рование чело- веческих ресурсов: демография, ры- нок труда, чис- ленность и структура	14	6	2	4	2	8	Дискуссия, опрос дебаты, решение задач.
3	Тема 3. Нормативно-правовое	14	6	2	4	2	8	Опрос, дискус- сия, решение

	и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР							практических задач.
4	Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	14	6	2	4	2	8	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект.
5	Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	16	8	2	6	3	8	Дискуссия, опрос, деловая игра.
6	Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	20	10	4	6	3	10	Опрос, разбор практических ситуаций и кейсов, работа в малых группах.
7	Тема 7. Организационная культура в управлении человеческими ресурсами	16	8	2	6	3	8	Опрос, разбор практических ситуаций и кейсов, работа в малых группах.
Итого за семестр:		108	50	16	34	17	58	Домашнее творческое задание
		100%	46%	15%	31%	34%	54%	

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4 – Темы дисциплины, формы проведения и содержание семинаров и практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	Отличия и сходства управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 1, 3; Раздел 9: 1 - 14.	Структурированная дискуссия, беседа, дебаты.

Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	Влияние демографических процессов на рынок труда. Проблемы и перспективы развития рынка труда в РФ. Влияние глобализации на процессы формирования рынка труда. Методы прогнозирования численности населения и трудовых ресурсов. Определение структуры трудовых ресурсов. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 2, 5, 6; Раздел 9: 1 - 14.	Дискуссия, опрос решение задач.
Тема 3. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	Конституциональные положения как основа системы УЧР. Принципы трудовых отношений, концепция достойного труда. правового регулирования УЧР. Объекты и субъекты, методы правового регулирования УЧР. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 1, 2, 3; Раздел 9: 1 - 14.	Опрос, дискуссия, решение практических задач.
Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Подходы и принципы разработки стратегии УЧР. Взаимосвязь стратегии УЧР и стратегии организации. Факторы, влияющие на особенности разработки стратегии УЧР. Критерии выбора стратегии УЧР. Процесс и этапы разработки стратегии УЧР. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 1, 2, 3, 4, 5; Раздел 9: 1 - 14.	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект.
Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Виды, этапы кадрового планирования. Набор и отбор работников в организацию: источники и технологии. Процесс адаптации работников в организации, оценка его эффективности. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 3, 4, 5; Раздел 9: 1 - 14.	Дискуссия, опрос, деловая игра.
Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	Технологизация оценки персонала. Алгоритмы оценки. Показатели, критерии и шкалы оценки персонала. Схема сбора экспертных оценок. Аттестационная и диагностическая оценки, общее и различия. Сопоставительный анализ теорий мотивации. Новые стимулирующие системы в организациях. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 1, 2, 3, 4; Раздел 9: 1 - 14.	Опрос, разбор практических ситуаций и кейсов, работа в малых группах.

Тема 7. Организационная культура в управлении человеческими ресурсами	Понятие типов и видов организационной культуры. Субкультуры в организации и их виды в организации. Типология Ч. Ханди и ее взаимосвязь с развитием организации. Типология М. Бурке. Типология Р. Камерона и Р. Куинна. Методы оценки организационной культуры. Подходы к оценке организационной культуры. Методика Д. Деннисона в оценке организационной культуры. <i>Рекомендуемые источники:</i> Раздел 8: 2, 3, 4.	Опрос, разбор практических ситуаций и кейсов, работа в малых группах.
---	--	---

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

К внеаудиторным формам самостоятельной работы студентов относятся:

- подготовка к семинарским занятиям;
- подготовка домашней письменной работы (контрольная работа, эссе, расчетно-аналитическая работа, домашнее творческое задание, проектная работа);
- подготовка к зачету или экзамену.

На семинарских занятиях все студенты должны принимать активное участие в обсуждении изучаемых вопросов и уметь демонстрировать знание практического материала. При выступлении, студентам необходимо аргументировано излагать свою позицию, подкреплять ее конкретными данными, уметь обобщать, аргументировать и систематизировать статистические данные.

На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний.

Таблица 5 – Темы дисциплины, изучаемые вопросы и формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	1. Развитие теории управления человеческими ресурсами. 2. Модели и концепции управления человеческими ресурсами.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу.
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок	1. Динамика демографических процессов.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия,

труда, численность и структура	2. Трудовая миграция: причины и последствия. 3. Баланс численности трудовых ресурсов. 4. Институциональные основы рынка труда. 5. Внутренний рынок труда и его взаимосвязи.	подготовка к опросу и решению задач.
Тема 3. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	1. Локальные нормативные акты в системе УЧР, их классификация. 2. Принципы и логика локального нормотворчества. 3. Правовой механизм УЧР организации.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению задач.
Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами	1. Стратегическое УЧР и его взаимосвязь со стратегией организации. 2. Инновации в УЧР. 3. Этапы разработки стратегии УЧР. 4. Показатели и критерии оценки стратегии УЧР.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, дискуссии, решению кейсов и разработке поискового проекта.
Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	1. Технологии трудоустроенности организации. 2. Формы планирования потребности организации в работниках. 3. Источники найма на работу. 4. Организация процессов подбора и отбора кадров. 5. Современные формы занятости, их характеристика и особенности.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка к дискуссии, опросу, проведению деловой игры.
Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	1. Формализация и обработка информации для оценки персонала. 2. Средства обеспечения технологии оценки. 3. Аттестация как форма оценки персонала, особенности правовых взаимоотношений.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка домашнего творческого задания, подготовка к решению кейсов.
Тема 7. Организационная культура в управлении человеческими ресурсами	1. Потребности организации в изменении организационной культуры. 2. Модель организационных изменений по К. Левину. 3. Изменение организационной культуры Р. Камерону и Р. Куинну. 4. Этапы изменения организационной культуры по В. Козлову.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, подготовка домашнего творческого задания.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерные темы для домашнего творческого задания

1. Дайте определение человеческим ресурсам. Раскройте и обоснуйте значимость управления человеческими ресурсами в современных условиях.
2. Каковы основные аспекты в изучении человеческих ресурсов?
3. Что понимают под управлением человеческими ресурсами?
4. В чем суть и содержание концепции управления человеческими ресурсами?
5. Каково содержание основополагающих принципов управления человеческими ресурсами в организации?
6. Назовите основные категории, раскрывающие сущность человека как субъекта экономической жизни и объекта управления.
7. Какие виды концепций раскрывают роль кадров в производстве?
8. В чем особенность подхода к работникам как к человеческому ресурсу?
9. Что понимают под системным подходом к управлению человеческими ресурсами?
10. Какова роль и основное содержание стратегии управления человеческими ресурсами?
11. Для каких целей предназначено планирование человеческих ресурсов?
12. Каковы принципы и задачи планирования человеческих ресурсов организации?
13. Каковы основные цели и принципы отбора персонала?
14. Что представляет собой отбор как персонал-технология?
15. Что собой представляет процесс адаптация персонала, виды адаптации и их особенности?
16. Каковы основные условия для успешной профессиональной адаптации?
17. Какие реализуются в практике модели (подходы) к проектированию рабочих мест?
18. В чем сущность проектирования работ в организации?
19. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
20. Каковы мотивационные ресурсы управления человеческими ресурсами?
21. В чем суть оценки персонала, критерии и факторы оценки?

Примеры тестовых заданий для текущего контроля

1. Выберите факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами:
 - а) стратегия организации;
 - б) размер организации;
 - в) организационная структура;
 - г) жизненный цикл организации;
 - д) оценка персонала;
 - е) окружающая среда.
2. Различают следующие методы управления персоналом:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) организационные;
- г) управленческие;
- д) социально-психологические

3. Основным современным документ, представляющий кандидата на должность:

- а) результаты тестирования;
- б) заявление;
- в) резюме;
- г) данные медицинского осмотра.

4. Основными требованиями к проведению деловой оценки работников являются:

- а) объективность;
- б) оперативность;
- в) гласность;
- г) простота, чёткость и доступность процедуры оценки;
- д) преемственность.

5. К формам оплаты труда относятся:

- а) сдельная;
- б) мультиквалификационная;
- в) аккордная;
- г) сдельно-повременная;
- д) повременная.

Примеры практико-ориентированных заданий

Ситуационное задание 1. «Стратегия УЧР на различных этапах жизненного цикла».

Организация ООО «Профиль» в период своего становления осуществляла деятельность в сфере рекрутинга. В дальнейшем бизнес стал развиваться в направлении деятельности по переподготовке и повышению квалификации работников среднего управленческого уровня. Общая численность работников данной организации на конец 2015 года составляла 73 человека. До начала кризиса организация находилась в состоянии активного роста: осваивался региональный рынок, осуществлялся анализ опыта работы состоявшихся консалтинговых компаний. Однако, с наступлением кризиса спрос на эти образовательные услуги, которые оказывала организация, стал снижаться. И такая ситуация явилось для организации неожиданностью. Ей пришлось принимать срочные меры, направленные на выживание: начался период жесткой экономии, пришлось сократить часть работников.

Объем оказываемых услуг упал на 50%, настолько же сократилась и численность работников.

Основной причиной такой ситуации явилось то, что организация оказалась не готовой к изменению рыночной конъюнктуры. В связи с этим в настоящее время её руководство поставило цель разработать стратегию развития организации и стратегию УЧР с учетом влияния внешней и внутренней среды, с этой целью приняло практику мониторинга состояния и ресурсного потенциала организации.

Задание:

1. Каковы особенности разработки стратегии УЧР на различных этапах жизненного цикла организации?
2. Разработайте алгоритм действий по адаптации стратегии УЧР к условиям изменяющейся внешней и внутренней среды
3. Какие расходы необходимо предусмотреть в операционном и инвестиционном бюджетах стратегии УЧР для обеспечения устойчивого развития организации?

Ситуационное задание 2. «Стратегия УЧР в банке».

Банк «N», образованный в 2005 г. первоначально реализовывал финансово-кредитное обслуживание металлургической промышленности. Постепенно вектор развития изменился, и с 2010 г. начался процесс диверсификации и активного расширения сферы деятельности, произошла переориентация на более широкую целевую аудиторию в розничной сфере, также увеличилась сеть филиалов. Известно, что конкуренция в данной сфере острая и руководству стало очевидно, что для достижения успеха на рынке необходимо сформировать стратегическую направленность, которая позволит обеспечить требуемое преимущество. Руководство посчитало важным для организации совершенствовать процессы по обслуживанию клиентов, что позволило бы повысить цены на банковские услуги. С этой целью был разработан комплекс мер: проведен ребрендинг, полностью изменена линия финансовых продуктов (с ориентацией на «пакетированные предложения»), проведен ремонт и переоборудование отделений, разработан новый сайт, открыты новые филиалы. Однако главной проблемой остаются работники, средний возраст которых составляет 40 - 45 лет, большинство из которых абсолютно не заинтересованы в клиентах, часто не очень хорошо разбираются в банковских продуктах, не умеют и не стараются работать с возражающими клиентами, что вызывает частые конфликты. Осуществить сокращение работников руководство не считает неприемлемой мерой.

В настоящее время в Банке сформирована проектная команда, состоящая из представителей Отдела развития продаж и Департамента по управлению человеческими ресурсами. Основной целью этой команды является увеличение объемов продаж за счет повышения мотивации работников и уровня их компетентности.

Задание:

1. Какие виды функциональных стратегий УЧР необходимо рассмотреть и реализовать в соответствии с выбранной бизнес – стратегией развития Банка?

2. Какие меры следует предпринять, чтобы повысить уровень управления человеческими ресурсами с целью улучшения качества предоставляемых Банком услуг?

3. Предложите алгоритм разработки стратегии УЧР в соответствии с целью развития Банка?

Ситуационное задание 3. «Стратегический вектор для «Вектора».

Ведущим профилем деятельности рекрутинговой организации «Вектор» является подбор менеджеров среднего звена и специалистов для организаций гостиничного бизнеса. В отчетном году её клиентами стали 45 компаний. В планируемом году предполагается довести их число до 100. В соответствии с выработанной стратегией компания «Вектор» определила для себя ряд важнейших направлений деятельности.

В их числе:

- расширение бизнеса (с учетом адаптации к постоянным изменениям на рынке);
- развитие клиентской базы и поддержание отношений с клиентами на постоянной основе;
- активная PR-политика по привлечению новых клиентов, реклама конкурентных преимуществ компании.

Компании «Вектор» необходимо разработать стратегию развития УЧР для успешной реализации стратегии развития собственного бизнеса.

Задание:

1. Каковы особенности стратегии и тактики управления человеческими ресурсами в реализации стратегии расширения (диверсификации) бизнеса компании?

2. Назовите изменения в кадровой политике компании, которые отражают особенности стратегического развития компании «Вектор»

3. С учетом изменений в стратегии развития организации укажите особенности стратегии УЧР.

4. Выделите устойчивые взаимосвязи стратегии развития организации и стратегии УЧР

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом оценки работы в семестре (написание контрольной работы, аудиторных и домашних заданий, подготовка докладов и участие в обсуждениях на практических занятиях), оценки итоговых знаний (по результатам зачета или экзамена) и в соответствии с критериями Финансового университета реализуется следующим образом:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре	40
2.	Зачёт / Экзамен	60
3.	Итого:	100

Таблица 6- Формы текущего контроля успеваемости и их балльная оценка

Критерий оценки	Баллы	Методика оценки
Посещение аудиторных занятий	17	Математический расчет: $Оц = Кз \times Кб$ Где Оц – сумма баллов; Кз – количество занятий, посещенных студентом (max 17 занятий); Кб – количество баллов за одно занятие (max 1 балла)
Активность при проведении аудиторных занятий	11	По выбору студента: Доклад, презентация – 3 балла Активное участие в обсуждении – 3 балла Решение заданий – 3 балла
Активность при проведении внеаудиторной работы	12	Подготовка материалов и выступление на студенческих научных конференциях, в печатных изданиях, в том числе Университета - 6 баллов

С целью стимулирования систематической подготовки студентов к практическим и семинарским занятиям по дисциплине в течение семестра вводится комплексный подход к оценке, получаемой студентами по итогам изучения дисциплины. На основании положения о системе оценки знаний студентов в Финансовом университете действует 100-балльная система оценки знаний. Это означает, что оценка, получаемая на зачете / экзамене, состоит из двух частей: текущего контроля студентов в семестре — максимальная оценка 40 баллов и результатов промежуточной аттестации — максимальная оценка 60 баллов.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- решение тестов, ситуационных задач и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов.

Вторая составляющая оценивает устный ответ на зачете / экзамене и не может превышать 60 баллов.

40 баллов, полученные студентом в течение семестра, должны означать самую высокую характеристику его работы. Такой балл получают студенты, которые на практических занятиях систематически показывают высокие результаты при опросах, проявляют активность при обсуждении изучаемых проблем, в полном объеме выполняют учебную программу, не имеют пропусков.

Максимальная оценка ответа на зачете / экзамене оценивается в 60 баллов. Каждый вопрос в билете имеет свою долю в общей оценке в зависимости от сложности. Теоретический вопрос максимально оценивается в 30 баллов.

Балльная система аттестации при экзамене:

- студент, получивший от 50 до 100 баллов, считается аттестованным, получивший от 0 до 49 баллов - не аттестованным;
- студент, получивший от 50 до 69 баллов, считается аттестованным на «удовлетворительно»;
- студент, получивший от 70 до 85 баллов, считается аттестованным на «хорошо»;

- студент, получивший от 86 до 100 баллов, считается аттестованным на «отлично»;

Балльная система аттестации при зачете: студент, получивший от 50 до 100 баллов, считается аттестованным с оценкой «зачтено», получивший от 0 до 49 баллов – неаттестованным с оценкой «не зачтено».

Таким образом, если студент по итогам работы в семестре набирает 21 балл, а по итогам зачета / экзамена — 60 баллов, то общая сумма 81 балл соответствует окончательной оценке 4 «хорошо» или «зачтено».

Если студент подошел к зачету / экзамену с оценкой 0 баллов, то при безупречном качестве ответов на вопросы при промежуточной аттестации он может получить итоговую оценку по данной дисциплине только 60 баллов.

О данном подходе к оценке знаний студентов преподаватель информирует студентов на первом семинарском (практическом) занятии. На последнем семинарском занятии студентам сообщается оценка, которую они получают по итогам работы в семестре.

Студенты могут улучшить свою оценку по итогам работы в семестре за счет отработки пропущенных занятий или полученных неудовлетворительных оценок на семинарах. Вместе с тем все отработки могут быть осуществлены в консультационные дни в период не более двух консультаций с момента получения оценки «неудовлетворительно» или пропуска занятий. Только в случае болезни студент может отрабатывать пропуски в более поздние сроки.

Отработка пропусков, имевших место по причине работы студентов во время занятий, не допускается.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Таблица 7 - Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций

Компетенция	Типовые задания
УК-9: Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимо-	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.

действию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении.	Задача 1. Мини-кейс. Менеджер по персоналу крупной компании разработал предложения по совершенствованию сферы планирования и развития карьеры. Ему поручено проинформировать о новых требованиях представителей 12 филиалов с целью внедрения новых программ планирования карьеры. Контрольные вопросы: 1. Какие коммуникационно-информационные ресурсы необходимо задействовать для наиболее эффективного взаимодействия со структурами компании? 2. В чем преимущества информационных источников, которые Вы предлагаете? 3. Каким образом построить совместную работу для достижения оптимального и быстрого результата по внедрению новой практики? 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. Задача 1. Прочитайте ситуацию, в которой следовало бы уточнить уместность применения местоимений Ты? или Вы? Данный выбор касается применения норм делового служебного этикета. Выскажите свое отношение к поднятой проблеме. Руководитель запрещает персоналу обращаться друг к другу на «вы». Даже к нему самому требует такого же обращения. Это вызывает смущение у работников, так как в организации работают люди разных поколений. А к клиентам очень важно обращаться на «Вы», такое же обращение необходимо применять ко всем внешним представителям. Что можно наблюдать в данной организации? 1. Особенности корпоративной этики? 2. Специфику стиля управления руководителя? 3. Попытку искусственно поддерживать дружелюбность в отношениях? 4. Следование стереотипам в поведении? 5. Что-то ещё...? Обоснуйте свою позицию и выскажите свое отношение к данной ситуации. Считаете ли Вы допустимой такую ситуацию? 3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности. Задача 1. Обоснуйте, в каких условиях действия руководителей по отношению к своим работникам/ участникам команды могут считаться как целесообразные? а) регулярно контролировать деятельность работников, но не вмешиваться в их работу; б) контролировать работу подчиненных от случая к случаю; в) осуществлять контроль постоянно и жестко. Контрольные вопросы: 1. Какие методы позволяют выявлять особенности поведения работников. 2. Укажите показатели, которые характеризуют эффективность совместной работы.
--	---

	3. Какие действия в сфере управления людьми считаются наиболее целесообразными с точки зрения достижения совместных целей и задач?
ПКН-4: Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач.	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах. Задача 1. В инновационной организации на открытые вакансии требуются маркетологи и руководители проектов. Особенности УЧР данной компании является использование интеллектуального труда и требование высокой творческой отдачи от каждого работника. Контрольные вопросы: 1. Какие источники формирования ЧР необходимо использовать для удовлетворения потребности организации? 2. Каковы современные тенденции развития рынка труда в отношении его возможностей по обеспечению организаций интеллектуальными ресурсами? 3. Какие инструменты мониторинга и изучения тенденций на рынке труда позволят сформировать наиболее объективные прогнозы в новых компетенциях и профессиях для потребностей организаций?
	2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации. Задача 1. В небольшой по размерам организации взят стратегический курс на расширение, диверсификацию и разработку новых проектов. Задание: 1. Каковы особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами на различных этапах жизненного цикла организации? 2. Какие направления в стратегии управления ЧР в организации необходимо предусмотреть для того, чтобы учесть влияние изменений во внутренней и внешней среде? 3. Каковы особенности в формировании ЧР в условиях расширения и развития проектной деятельности организации?
	3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения. Задача 1. Мини-кейс. С целью достижения сближения интересов организации и работников применяется практика немонетарной мотивации. Введение такой системы способствовало повышению лояльности и сплоченности работников. Однако, не все работники в одинаковой степени пользуются предоставляемыми льготами, что может привести к снижению их удовлетворенности качеством и условиями труда. Контрольные вопросы: 1. Какие принципы и методы управления человеческими ресурсами позволяют повысить приверженность ЧР к организации. 2. Назовите виды компенсационных программ с помощью, которых можно обеспечить повышение уровня удовлетворенности и лояльности работников?

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и содержание понятия «Человеческие ресурсы» (ЧР): аспекты изучения.
2. Роль ЧР в современных условиях.
3. Классификация и концепции управления ЧР.
4. Эволюция становления концепции управления ЧР, её содержание и принципиальное отличие.
5. Формирование человеческих ресурсов. Динамика численности населения: демографический аспект.
6. Типы воспроизводства населения, их характеристика. Особенности современного этапа воспроизводства населения.
7. Трудовая миграция: причины, классификация видов и форм миграции.
8. Рынок труда и занятость.
9. Безработица: формы и характеристики.
10. Особенности регулирования процессов на рынке труда в современных условиях.
11. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
12. Цель и функции управления ЧР. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
13. Выбор и разработка основных стратегий УЧР: компоненты и примеры.
14. Основные факторы, определяющие стратегию управления ЧР.
15. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами.
16. Окружающая среда и особенности управления (ЧР). Влияние размера организации на особенности УЧР.
17. Кадровая политика и кадровый менеджмент
18. Цели, задачи, основные этапы разработки кадровой политики.
19. Типы кадровой политики и их характеристика.
20. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её человеческими ресурсами.
21. Классификация методов управления ЧР.
22. Психологические методы управления человеческими ресурсами.
23. Административные и организационно-управленческие методы управления человеческими ресурсами.
24. Экономические методы управления человеческими ресурсами.
25. Критерии выбора метода управления ЧР.
26. Показатели эффективности выбора метода управления ЧР.
27. Комплексная оценка эффективности кадровых решений в сфере управления ЧР.
28. Отличия системы управления человеческими ресурсами от традиционной системы управления персоналом.
29. Системный подход в УЧР.

30. Классификация методов анализа и построения системы управления человеческими ресурсами организации.
31. Цели и функции системы УЧР. Организационная структура УЧР.
32. Технология оценки деятельности человеческих ресурсов организации.
33. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы УЧР.
34. Технология и методы набора и отбора кадров в организацию, основные принципы и правила.
35. Источники формирования персонала современной организации: преимущества и недостатки.
36. Развитие персонала. Программы по развитию и эффективному использованию персонала организации.
37. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
38. Мотивация и стимулирование персонала.
39. Формы занятости персонала: наемный труд, аутсорсинг, фриланс.
40. Влияние глобализации на управление человеческими ресурсами.
41. Анализ трудовых показателей.
42. Введение в организацию, адаптация новых сотрудников.
43. Текучесть кадров: определение, причины и последствия для бизнеса.
44. Повышение квалификации работников и профессиональное обучение.
45. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов.
46. Практическое значение теории интеллектуального капитала и его отдельных компонент.
47. Понятие и элементы организационной культуры.
48. Виды и типы организационной культуры.
49. Методики оценки культуры организации.
50. Подходы к изменению и управлению организационной культурой.

Пример билета для проведения зачета.

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Ярославский филиал Финуниверситета)**

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные науки»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»
Филиал Ярославский Форма обучения: очная
Семестр 2 Направление 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль «Логистика»

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА № 1

№ п/п	Вопросы билета	Максимальный балл
1	Цели, задачи, основные этапы разработки кадровой политики	30 баллов
2	Введение в организацию, адаптация новых сотрудников	30 баллов

Подготовил:

М. В. Громова

На основе перечня теоретических вопросов и практико-ориентированных заданий, утвержденного на заседании кафедры (протокол от «__» _____ 20__ г. № __).

Утверждаю:

Заведующий кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные науки»

Р.В. Колесов

«__» _____ 20__ года

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов

Приказ от 01 октября 2024 года №2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете», размещенный по ссылке: https://www.fa.ru/upload/iblock/845/yqw4vi0gi21glvu9775bfm4rz6p19b0z/Prikaz-2187_o-ot-01.10.2024.pdf

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная:

1. Валишин, Е. Н. Теория и практика управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 126 с. — ISBN 978-5-466-05348-7. — URL: <https://book.ru/book/953029> (дата обращения: 06.04.2026). — Текст : электронный.

2. Управление человеческими ресурсами организации. : учебник / Ю. Г. Одегов, М. В. Полевая, В. С. Половинко [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, М. В. Полевой, В. С. Половинко. — Москва : КноРус, 2025. — 583 с. — ISBN 978-5-406-14004-8. — URL: <https://book.ru/book/955988> (дата обращения: 06.04.2026). — Текст : электронный.

3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582789> (дата обращения: 06.04.2026).

б) дополнительная:

4. Валишин, Е. Н. Организационная культура : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 148 с. — ISBN 978-5-466-04565-9. — URL: <https://book.ru/book/951970> (дата обращения: 06.04.2026). — Текст : электронный.

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2026. — 358 с. — ISBN 978-5-406-14961-4. — URL: <https://book.ru/book/961125> (дата обращения: 06.04.2026). — Текст : электронный.

6. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590785> (дата обращения: 06.04.2026).

7. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 06.04.2026).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ). URL: <http://elib.fa.ru/>

2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU. URL: <http://www.book.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН». URL: <http://biblioclub.ru/>

4. Электронно-библиотечная система Znanium. URL: <https://znanium.ru/>

5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». URL: <https://urait.ru/>

6. Электронно-библиотечная система издательства Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/books>

7. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». URL: <https://grebennikon.ru/>

8. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru>

9. СПАРК. URL: <https://spark-interfax.ru/>

10. Справочно-образовательная система Актин 360. URL: <https://action360.ru/>

11. Электронная библиотека издательства «МИФ». («Манн, Иванов и Фербер») URL: <https://fa.miflib.ru/auth/#/registration>

12. Финансовая справочная система «Финансовый директор». URL: <http://www.1fd.ru/>

13. Ресурсы информационно-аналитического агентства по финансовым рынкам Cbonds.ru. URL: <https://cbonds.ru/>

14. Видеотека учебных фильмов «Решение» (тематические коллекции «Менеджмент», «Маркетинг. Коммерция. Логистика», «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Психология управления». URL: <http://eduvideo.online/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала (ссылка на сайт филиала)
Громова М. В. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Логистика»	2025	https://cloud.mail.ru/public/CnoV/cYBRvyAHR
Приказ Финуниверситета от 14.05.2021 г. № 1040/о «Об утверждении методических рекомендаций по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры Финансовом университете»		https://www.fa.ru/upload/iblock/dc2/a5qpi6qb0k0l6jz01c4g9y1cv5x35ey3/Prikaz_-1040_o-ot-11.05.2021.PDF

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения информационных справочных систем

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Компьютерные программы общего назначения Windows, MicrosoftOffice.
2. Антивирусная программа.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Таблица 8 – Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№п/п	Название рекомендуемых технических и компьютерных средств обучения	Наименование разделов и тем
1	Правовая база данных «КонсультантПлюс»	Темы 1-7

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации: не предусмотрены.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, которой располагает Ярославский филиал Финуниверситета: аудиторный фонд, компьютерные классы и др.

Лекционные и практические занятия проводятся в мультимедийных аудиториях филиала, а также в оборудованных компьютерами и мультимедийным оборудованием классах.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России (утверждены 08.04.2014 № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.