

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И.А.Долгова

26 апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки:	2023

Рабочая программа составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 958;
- основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», утверждённой 26 апреля 2023 года;
- рабочим учебным планом по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профилю «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», одобренным Учёным советом Университета 26 апреля 2023 года, протокол № 04/23.

Разработчик программы: Устина Н.А., кандидат исторических наук, доцент

Рабочая программа согласована с руководителем образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом. Рабочая программа согласована с руководителем Управления лицензирования и аккредитации образовательных программ Университета.

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и цифрового маркетинга 28 февраля 2023 года, протокол № 7.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Оценка и развитие ключевых компетенций руководителей и сотрудников» – сформировать у магистрантов системное представление о модели компетенций и ключевых принципах, методах анализа оценки персонала в соответствии с моделью компетенций.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистрантов с понятием и структурой профессиональных компетенций;
- ознакомить магистрантов с ведущими параметрами профессиональных компетенций;
- научить магистрантов использовать методы оценки компетентности и критерии оценки.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану: Б1.В.02

Курс и семестр освоения дисциплины:

Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
–	–	2 курс

1.3. Межпредметные связи дисциплины

Знания, умения и навыки, полученные в результате освоения дисциплины «Лингвистика текста и дискурса», закладывают основу для эффективной работы обучающихся в магистратуре над освоением дисциплин «Технологии формирования кадрового потенциала организации», «Стандартизация и деловая оценка персонала организации», «Анализ и планирование трудовых показателей в организации», в период научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы), в период подготовки к защите выпускной квалификационной работы.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

Код и наименование универсальных компетенций	Код и наименование индикатора достижений универсальных компетенций	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам
УКМ-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение))	УКМ-6.И-1. Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	УКМ-6.И-1.У-1. Уметь анализировать и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития
	УКМ-6.И-2. Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста.	УКМ-6.И-2.У-1. Уметь самостоятельно строить процесс овладения и развития конкретной профессиональной деятельности
	УКМ-6.И-3. Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	УКМ-6.И-3.З-1. Знать психолого-педагогические принципы самостоятельного построения процесса усвоения и совершенствования профессиональной и других видов деятельности
		УКМ-6.И-3.У-1. Уметь оценивать возможности реализации личностных способностей при самостоятельном построении процесса усвоения конкретной профессиональной деятельности.
	УКМ-6.И-4. Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов.	УКМ-6.И-4.У-1. Уметь анализировать и корректировать планы личного и профессионального развития с учетом имеющихся ресурсов
		УКМ-6.И-4.В-1. Владеть способами самоопределения в ситуациях выбора на основе собственного опыта (позиции) и с учетом имеющихся ресурсов

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объём дисциплины, в т. ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов*

Распределение по семестрам	Контактная работа	в т.ч.:			СР	Контроль	Итоговый объём, часов/з. е.
		Л	П	ЛР			
2 курс	16	8	8		88	зачёт	108
Итого:	16	8	8		88	4	108/3

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.2. Объём дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий*

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов			
	Л	П	ЛР	СР
Сущность и эволюция развития компетентностного подхода	1	1		10
Понятие компетенции и компетентности	1	1		10
Модель компетенций руководителей и сотрудников	1	1		10
Практика разработки, оценки и развития кластеров компетенций руководителей и сотрудников	1	1		10
Сбалансированные показатели и ключевые компетенции, их связь в управлении персоналом	2	2		24
Использование моделей компетенций руководителей и сотрудников	2	2		24
Всего:	8	8		88

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.3. Содержание тематических разделов дисциплины

Раздел 1. Сущность и эволюция развития компетентностного подхода

Сущность компетентностного подхода. Эволюция развития компетентностного подхода. Практика использования компетентностного подхода. Опыт организаций в использовании компетентностного подхода.

Раздел 2. Понятие компетенции и компетентности

Понятие компетенции. Понятие компетентности. Понятие стандарта-минимума компетенций. Интегрированный подход к компетенциям. Структура компетенций. Классификация компетенций. Компетенции общие и специфические. Корпоративные (ключевые) компетенции. «Ядерная компетенция». «Пороговые» и «дифференцирующие» компетенции. Понятие описания компетенции. Примеры описания компетенций.

Раздел 3. Модель компетенций руководителей и сотрудников

Понятие модели компетенций. Поведенческие индикаторы компетенции. Типичное содержание модели компетенций. Простая модель компетенций. Компетенции по уровням. Уровень развития компетенций. Формирование модели компетенций руководителей и сотрудников.

Раздел 4. Практика разработки, оценки и развития кластеров компетенций руководителей и сотрудников

Понятие кластера компетенций. Пример кластера компетенций. Основная модель компетенций. Общая модель компетенций. Описания компетенций. Специальная (профильная) модель компетенций. Профиль компетенций. Проектирование компетенций. Формирование профилей компетенций для конкретных должностей.

Раздел 5. Сбалансированные показатели и ключевые компетенции, их связь в управлении персоналом

Проблема компетентности и ключевых компетенций - как отдельных работников, так и персонала в целом. Понятие «ключевые компетенции». Проблема выработки модели компетенций и системы оценки сотрудников. Практика применения подходов сбалансированной системы показателей, ключевых показателей деятельности (KPI) и соответствующих конкретных ключевых компетенций в организациях. Связи сбалансированной системы показателей и ключевых компетенций с учётом процессного и других подходов в управлении персоналом и организациями в целом. Компетенция - как одна из описательных характеристик, служащая для определения степени соответствия сотрудника поставленным задачам. Компетенция - как номинальная шкала, которая выявляет присутствие или отсутствие нужной для работы составляющей, а не степень её выраженности. Разработка и внедрение системы управления в духе процессного подхода. Применение сбалансированной системы показателей для достижения стратегических целей. Системы оценок работы персонала. Определение целей руководителей и сотрудников в соответствии с полномочиями.

Раздел 6. Использование моделей компетенций руководителей и сотрудников

Использование моделей компетенций при отборе персонала. Использование моделей компетенций при оценке руководителей и сотрудников. Использование моделей компетенций при обучении руководителей и сотрудников. Использование моделей компетенций руководителей и сотрудников при разработке систем мотивации и стимулирования персонала.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебная литература, в том числе:

4.1.1. Основная

1. Данилова, А. С. Основы профессиональной компетенции : учебное пособие / А. С. Данилова, С. В. Здрестова-Захаренкова, О. М. Фёдорова ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2016. – 136 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497077> – Библиогр.: с. 129-134. – ISBN 978-5-7638-3427-7. – Текст : электронный.
2. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 304 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03550-0. – Текст : электронный.
3. Блинов, А. О. Управление изменениями : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573215> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03539-5. – Текст : электронный.
4. Кафидов, В. В. Современные концепции управления=Modern management concepts : учебник / В. В. Кафидов. – Москва : Креативная экономика, 2020. – 442 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599510> – Библиогр.: с. 435 - 440. – ISBN 978-5-91292-285-5. – DOI 10.18334/9785912922855. – Текст : электронный.
5. Киселев, А. А. Основы стратегического менеджмента и сущность стратегического планирования в организациях : учебник : [16+] / А. А. Киселев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 336 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599192> – Библиогр.: с. 3312-316. – ISBN 978-5-4499-1339-5. – DOI 10.23681/599192. – Текст : электронный.

4.1.2. Дополнительная

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.
2. Киселев, А. А. Основы стратегического менеджмента и сущность стратегического планирования в организациях : учебник : [16+] / А. А. Киселев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 336 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599192> – Библиогр.: с. 3312-316. – ISBN 978-5-4499-1339-5. – DOI 10.23681/599192. – Текст : электронный.
3. Ким, С. А. Теория управления : учебник / С. А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02373-6. – Текст : электронный.

4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
Электронно-библиотечные системы		
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	http://biblioclub.ru/	Индивидуальный неограниченный доступ после регистрации
КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека	https://cyberleninka.ru/	Открытый ресурс
Электронная библиотека РФФИ	https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library	Открытый ресурс
Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина	https://www.prilib.ru/	Открытый ресурс
Профессиональные базы данных и информационные справочные системы		
eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp	Открытый ресурс
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/	Открытый ресурс
Университетская информационная система «Россия»	https://uisrussia.msu.ru/	Открытый ресурс

4.3. Сетевые ресурсы

Наименование ресурса	Адрес
Khan Academy, бесплатный образовательный ресурс	https://ru.khanacademy.org/
edX, бесплатный образовательный ресурс	https://www.edx.org/
MIT OpenCourseWare, бесплатный образовательный ресурс	https://ocw.mit.edu/index.htm
База знаний законодательства Самарской области	http://kbsamgd.ru/about.jsp
Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам	http://www.aup.ru/articles/personal/
Ассоциации "Союз работодателей Самарской области"	http://www.srso.ru/
Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)	https://www.rostrud.ru/

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Используемые образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учётом индивидуального, социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определённую предметную область, возможность чего заложена в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определённой предметной области без увеличения трудоёмкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учётом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учётом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков	Методы социально-активного обучения с учётом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5.2. Дистанционные образовательные технологии

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценивание уровня учебных достижений, обучающихся, по дисциплине осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

6.1. Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код и наименование универсальных компетенций	Код и наименование индикатора достижений универсальных компетенций	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств	Показатели оценивания
УКМ-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение))	УКМ-6.И-1. Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	УКМ-6.И-1.У-1. Уметь анализировать и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
	УКМ-6.И-2. Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста.	УКМ-6.И-2.У-1. Уметь самостоятельно строить процесс овладения и развития конкретной профессиональной деятельности	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
	УКМ-6.И-3. Планирует	УКМ-6.И-3.3-1. Знать	Текущий контроль:	Корректное выполнение

Код и наименование универсальных компетенций	Код и наименование индикатора достижений универсальных компетенций	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств	Показатели оценивания
	профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	психолого-педагогические принципы самостоятельного построения процесса усвоения и совершенствования профессиональной и других видов деятельности	устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.
		УКМ-6.И-3.У-1. Уметь оценивать возможности реализации личностных способностей при самостоятельном построении процесса усвоения конкретной профессиональной деятельности.	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
	УКМ-6.И-4. Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов.	УКМ-6.И-4.У-1. Уметь анализировать и корректировать планы личного и профессионального развития с учетом имеющихся ресурсов	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
		УКМ-6.И-4.В-1. Владеть способами самоопределения в ситуациях выбора на основе собственного	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно.

Код и наименование универсальных компетенций	Код и наименование индикатора достижений универсальных компетенций	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств	Показатели оценивания
		опыта (позиции) и с учетом имеющихся ресурсов		

6.2. Типовое контрольное задание для промежуточной аттестации

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (УКМ-6.И-3.3-1.)

Выбрать ОДИН правильный ответ

1. Компетенция — это:

- а) знания, умения, владение навыками;
- б) определенная характеристика личности, необходимая для выполнения определенных работ и позволяющая ее обладателю получать необходимые результаты работы;
- в) способность индивидуума, обладающего личной характеристикой для решения рабочих задач, получать необходимые результаты работы;
- г) профессионально важные качества: индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения.

2. К составляющим компетенции не относится:

- а) руководство;
- б) управление человеческими ресурсами;
- в) лидерство;
- г) обязанности.

3. Сознательная некомпетентность — это:

- а) низкая производительность, отсутствие восприятия различий в составных частях или действиях; сотрудник не знает, чего он не знает, в каких знаниях и навыках он нуждается;
- б) низкая производительность, распознавание недостатков и слабых мест; сотрудник осознает, чего ему не хватает для успешной работы;
- в) улучшенная производительность, сознательные усилия, направленные на более эффективные действия; сотрудник способен сознательно корректировать свою деятельность.

4. Профессиональная компетенция не включает в себя:

- а) функциональную компетентность;
- б) интеллектуальную компетентность;
- в) сознательную компетентность;
- г) социальную компетентность.

5. Последствия неизмеримости компетенций:

- а) невозможность получения валидных результатов;
- б) получение невалидных результатов;
- в) получение конфликтной ситуации, сводящей результат к нулю;
- г) простые величины затрат по эксплуатации модели относительно результатов ее применения.

6. Дефект модели компетенций, который устраняется в процессе ее «обкатки»:

- а) неполные индикаторы поведения;
- б) несоответствие конфигурации модели целям ее применения;
- в) повторяемость компетенций;
- г) чрезвычайно большой набор компетенций.

7. Последовательность шагов при построении модели персональных компетенций по Г. Хэмелу и К. Прахаладу:

- а) модель бизнес-процессов организации, стратегия организации, модель персональных компетенций, ключевые бизнес-компетенции;
- б) ключевые бизнес-компетенции, стратегия организации, модель бизнес-процессов организации, модель персональных компетенций;
- в) ключевые бизнес-компетенции, модель бизнес-процессов организации, стратегия организации, модель персональных компетенций;
- г) модель бизнес-процессов организации, модель персональных компетенций, ключевые бизнес-компетенции, стратегия организации.

8. Профессиональные знания — это:

- а) знания, полученные в профессиональной деятельности;
- б) навыки, необходимые для осуществления функциональных обязанностей;
- в) навыки презентации и самопрезентации;

г) знания, полученные в результате базового образования и самообразования.

9. По каждой компетенции составляется шкала, включающая пять уровней. Первый уровень называется:

- а) уровень некомпетентности;
- б) уровень ограниченной компетентности;
- в) базовый;
- г) высокая компетентность.

10. Уровни управления компетенциями — это:

- а) уровень личности;
- б) уровень организации, уровень личности;
- в) уровень организации;
- г) уровень управления организацией. ^[3]
- б) определенная характеристика личности, необходимая для выполнения определенных работ, позволяющая ее обладателю получать необходимые результаты работы;
- в) стандарты поведения, которые соответствуют эффективным действиям работника;
- г) знания, умения, владение навыками.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (УКМ-6.И-1.У-1. УКМ-6.И-2.У-1. УКМ-6.И-3.У-1. УКМ-6.И-4.У-1.)

2.1 Установите соответствие.

Описание компетенций	Сущность
Исчерпывающие	С помощью широкого перечня компетенций (10-12 штук) раскрываются все важные функции рабочей деятельности.
Дискретные	Отдельная компетенция должна относиться к определенной деятельности, которая может быть четко отделена от других видов деятельности.
Сфокусированные	Четкое определение компетенции для определенного вида деятельности, с ее помощью не стоит охватывать слишком многое.
Доступные	Каждая компетенция должна быть сформулирована таким образом, чтобы ее можно было использовать универсально.
Конгруэнтные	Компетенции должны укреплять организационную культуру и усиливать долгосрочные цели компании.
Современные	Система компетенций должна обновляться и должна отражать настоящие и будущие (предсказуемые) потребности организации

2.2 Установите соответствие

Этап	Содержание
Этап 1	
Этап 2	
Этап 3	
Этап 4	
Этап 5	

1. Формулировка стратегии и целей компании. Для ее определения опрашиваются главные ключевые лица компании (топ-менеджеры, собственники), которые как правило определяют и стратегию, и факторы успеха компании на рынке, и ключевые показатели деятельности.

2. Выделение ключевых задач реализуется посредством понимания . поведения сотрудника, чтобы определить, чем может быть полезен работник для организации и сотрудников на своей должности или должности, которую ему предстоит занять.

3. Определение эффективного поведения путем анализа поведения лучших работников, особенно в критических ситуациях, опроса сотрудников и клиентов, если работа предполагает взаимодействие с ними.

4. Выделение кластеров предполагает группировку индикаторов. Это сложная работа по сопоставки элементов модели.
5. Создание шкалы оценки

2.3 Установите соответствие между методом компетентностного подхода и его содержанием

Метод компетентностного подхода	Содержание метода
Метод экспертных оценок	
Метод критических инцидентов	
Опросный метод	
Метод репертуарных решеток	
Прогностические интервью	
Метод прямых атрибутов	
Анализ документов	
Метод наблюдения на рабочем месте	

1. Предполагает опрос объекта изучения с разных сторон (клиенты, коллеги, подчиненные и т.д.) о методах выполнения им работы, на основе общих характеристик профессиональной деятельности, по определенной шкале. Различают групповую и индивидуальную оценки.
2. Процедура сбора информации о действиях сотрудника, которые в определенном событии (индивидуальный проект, выполнение заказа) были критическими или важными для достижения цели. Здесь рассматриваются не повседневные события, а редкие и значимые.
3. Этот метод представляет собой анкетирование. Составляется перечень вопросов, выделяющий существенные стороны деятельности.
4. Этот метод основывается на структурном подходе, для отличия более эффективных сотрудников от менее эффективных. Центральная идея состоит в том, что эксперт выделяет из интервью языковые особенности. У каждого человека свои языковые особенности, которые помогают разделить сотрудников на успешных и менее успешных. Метод не предопределяет каких-то рамок в описании характеристик объекта интервьюером. Работая с описание личностей Эксперт старается выделить наиболее сжатые и четкие ответы, путем наводящих вопросов. Интервью продолжается пока собеседник не исчерпает мысли и не вернется к конструкторам, которые уже повторялись. Этот прием позволяет выявить такие критерии как способы принятия решений, стиль общения, способность к убеждению, ведению переговоров и т.д.
5. Данный метод предполагает интервью с ключевыми руководителями высшего звена. С их помощью мы можем понять какая связь между целями, ценностями и культурой организации. Так же из опроса руководителей мы можем понять какие изменения ждут компании в будущем и воздействие этих изменений на персонал, и дальнейший учет изменений в модели компетенции. Данный метод можно использовать для определения компетенций, чтобы обеспечивать развитие организации в нужном направлении.
6. Основания использования этого метода состоит в использовании общих моделей с готовыми определениями компетенций. Специалистов просят ознакомиться с содержанием и ранжировать компетенции в порядке важности.
7. Этот метод строится на анализе документов организации. Положение, должностные инструкции, положение о премировании помогают в работе, изучающему, в работе где необходимо составлять документы. В таком случае документы помогут определению важных качеств для работы.
8. Желательно проводить на долгосрочной перспективе, чтобы человек со временем не обращался внимания на наблюдателя.

2.4 Установите соответствие метода оценки персонала и его сущности

Метод оценки персонала	Сущность метода оценки
Интервью по компетенциям	
Центр оценки (ассессментцентр)	

Оценка руководителя	
Метод 360 градусов	

1. Структурированное интервью, направленное на выявление особенностей поведения кандидата, его знаний, умений и навыков с целью определения фактического уровня развития его компетенций.
2. Процедура экспертной оценки компетенций работников, проводимая с использованием интервью, тестов, специальных ситуаций и упражнений, моделирующих реальные рабочие ситуации.
3. Анализ и оценка руководителем результатов деятельности и поведения работника за оцениваемый период
4. Всесторонняя оценка работника на основе учета мнения руководства, коллег, подчиненных, представителей внешней среды (клиенты, поставщики).

2.5. Соотнесите понятия "знания" "навык", "компетенция" с их содержанием.

Знания	информация, которую необходимо получить и использовать для выполнения работы
Навык	применение полученных знаний на практике для достижения результата
Компетенция	применение навыка таким образом, чтобы работа выполнялась по определенному стандарту
Название компетенции	это, как правило, короткий термин, который выделяет одну компетенцию из числа других, являясь одновременно содержательным и легко запоминающимся

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ (УКМ-6.И-4.В-1.)

3.1 **Ознакомьтесь с ситуацией:** Кого из двух работников служб управления персоналом вы назначите руководителем службы управления персоналом, а кого сделаете ведущим специалистом этой службы?

- Работник «А» – высшее образование по управлению персоналом и по юриспруденции, с восьмилетним стажем работы.
- Работник «Б» – высшее образование по управлению персоналом и психологии, с семилетним стажем работы.

6.3. Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции, проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:
 - предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т. п.);
 - фиксацию времени получения задания студентом.
2. Контрольные действия включают:
 - контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);
 - контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.
3. Оценочные действия включают:

- восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием;
- оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале;
- подведение итогов оценки сформированности компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3}$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
0–36	Не сформирована.	неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
37–49	Уровень владения компетенцией недостаточен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
50–59	Уровень владения компетенцией посредственен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
60–69	Уровень владения компетенцией	удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
	удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине.		
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
70–89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
90–94	Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания содержат одну–две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
95–100	Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, и о способности разрабатывать новые решения.			

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с возможным мультимедийным сопровождением;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и обсуждают их между собой и преподавателем, решают практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения различных явлений; включающие проведение устных и письменных опросов (в виде тестовых заданий) и контрольных работ (по вопросам лекций и практических занятий).

Лекции — разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, её методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, предложение методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме. Главное назначение лекции — обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов. Они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, чётко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований. Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Преподаватель должен ориентировать студентов на использование при подготовке к практическим занятиям в первую очередь специальной научной литературы (монографий, статей из научных журналов, диссертаций).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

7.2. Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой.

Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы чётко представить себе его объём и основные проблемы. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия учёных, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того, чтобы выделить главное в лекции и правильно её законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал. Для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний следует приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нём что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции даёт многое. Студенты получают общее представление о её содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Всё это облегчает работу на лекции и делает её целеустремлённой.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьёзно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог электронной научной библиотеки eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическим занятиям студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы — подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне междисциплинарных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретённые знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, список литературы, приложения;
- содержать краткие и чёткие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 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, создания комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учётом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учётом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачёта, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, — не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимому в устной форме, — не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

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

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1. Общее

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Материально-техническое оснащение учебных аудиторий конкретизировано на официальном сайте Университета в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в подразделе «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса» раздела «Сведения об образовательной организации».

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

9.2. Оборудование и технические средства обучения

Специальные помещения укомплектованы техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

9.3. Программное обеспечение

Наименование	Сведения о лицензии
LibreOffice, офисный пакет	Mozilla Public License, v2.0, свободно распространяемое с открытым исходным кодом
Moodle, среда дистанционного обучения	GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом
Zotero, система управления библиографической информацией	GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом