

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Документальная информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.03.2022 22:27:09  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
В.В. Шутенко  
личная подпись      инициалы, фамилия

« 21 »      июня      2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

  
В.В. Шутенко  
личная подпись      инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление человеческими ресурсами

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	7	8	8

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2018

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Сформировать знания и представления, навыки об управлении формированием человеческих ресурсов для организации и их эффективном использовании, создание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.
Задачи дисциплины	овладение теоретическими знаниями, практическими навыками и современными методами исследования в области управления персоналом; подготовка студента к профессиональной организационно-управленческой, проектно-аналитической и конкретно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Деловое общение Основы управления персоналом Технология управления коллективами Экономика организации (предприятия) Экономика труда Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Корпоративная социальная ответственность Психология менеджмента

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины. Степень сформированности компетенций

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ОПК3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия			
Знать	Основы организации стратегии управления человеческими ресурсами; способы проектирования структуры системы управления человеческими ресурсами в заданных условиях; основные содержательные модели мотивации личности.	Знает основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды; знает основные принципы воздействия практик управления человеческими ресурсами на установки и мотивации сотрудников; знает основные варианты положения подразделений, отвечающих за управление человеческими ресурсами, в структуре организации	Тест
Уметь	Формировать команду и организовывать командную работу на основе процессов групповой динамики; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Умеет спрогнозировать эффект от применения конкретного метода или технологии управления персоналом в заданных условиях; формулировать цели для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Эссе

Владеть	Глубокими теоретическими знаниями и практическими навыками применения методов аудита человеческих ресурсов, принципов формирования команды, формирования системы мотивации; современными технологиями управления развитием персоналом	Владеет базовыми методами решения стратегических и оперативных управленческих задач; современным инструментарием управления человеческими ресурсами.	Выполнение реферата
---------	---	--	---------------------

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	Тенденция на рынке труда. Демографический перелом. Теория трилистника. Портфельное поведение. Этапы развития систем управления человеческими ресурсами.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Знать ОПК3 Уметь ОПК3 Владеть
2.	Планирование персонала и анализ работ	Выбор кадровой стратегии. Планирование персонала. Должностные инструкции. Процесс и процедуры составления должностных инструкций. Содержание должностных инструкций.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Знать ОПК3 Уметь ОПК3 Владеть
3.	Привлечение и отбор персонала	Место привлечения и отбора персонала в общей системе управления человеческими ресурсами. Процесс привлечения человеческих ресурсов. Процесс отбора персонала. Оценка персонала с помощью экспертных технологий.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Знать ОПК3 Уметь
4.	Трудовая мотивация	Понятие мотивации. Мотивы поведения человека на рабочем месте. Содержание модели трудовой мотивации. Процессуальные теории мотивации.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Владеть ОПК3 Уметь ОПК3 Знать

5.	Политика вознаграждения	Принципы политики вознаграждения. Материальные способы стимулирования. Моральные и социальные стимулы.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Уметь ОПК3 Владеть ОПК3 Знать
6.	Развитие человеческих ресурсов в организации и планирование карьеры	Планирование карьеры. Адаптация персонала. Теория человеческого капитала.	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3	ОПК3 Уметь ОПК3 Знать

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная
1.	6	6	4	2	2	2	0	0	0	4	4	2	6	6	8
2.	12	10	4	4	4	2	0	0	0	8	6	2	6	12	14
3.	10	10	4	4	4	2	0	0	0	6	6	2	12	12	18
4.	10	8	4	4	2	2	0	0	0	6	6	2	10	10	16
5.	8	8	0	2	2	0	0	0	0	6	6	0	10	10	18
6.	8	6	0	2	2	0	0	0	0	6	4	0	10	10	18
	Промежуточная аттестация														
	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	32	32
Итого	58	52	20	18	16	8	0	0	0	36	32	8	86	92	124

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты,

параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

#### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

### **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

#### **Тест для формирования «Знать» компетенции ОПКЗ**

Вопрос №1 .

К основным видам управления относятся, такие виды, как:

*Варианты ответов:*

1. Рефлексивное и управление по отклонениям
2. Системное и административное
3. Открытое и автономное управление

Вопрос №2 .

В основе процессуальных теорий мотивации лежит....

*Варианты ответов:*

1. анализ рационального поведения сотрудников
2. анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
3. размер заработной платы
4. анализ ведущих потребностей подчиненных

Вопрос №3 .

Общение – это

*Варианты ответов:*

1. форма взаимодействия человека с другими людьми
2. способ решения специфических задач
3. способ координации информации
4. способ выражения своего отношения

Вопрос №4 .

Ситуационная теория лидерства основана на

*Варианты ответов:*

1. выявлении взаимоотношений между лидером и группой
2. взаимодействии стиля лидерства и благоприятности ситуации
3. выявлении ведущих личностных характеристик
4. определении ведущих потребностей работника

Вопрос №5 .

Понятие “управление” включает целенаправленное взаимодействие

*Варианты ответов:*

1. субъекта и объекта управления
2. руководителей управления
3. объекта и предмета управления
4. субъекта и методов управления

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Эссе для формирования «Уметь» компетенции ОПКЗ**

Темы эссе:

Основные задачи управления человеческими ресурсами (на примере предприятия)

Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.

Теория и стили управления персоналом.

Теория мотивации персонала.

Роль и обязанности менеджера по персоналу.

Особенности управления человеческими ресурсами в странах рыночной экономики.

Кадровое планирование на предприятии.

Формы и методы стимулирования и поощрения результативности труда работников.

Процесс адаптации работника на предприятии.

Методы оценки трудовой деятельности персонала.

Изучение эффективности системы оценки результатов трудовой деятельности.

Разработка системы поощрения работников.

•

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

### Выполнение реферата для формирования «Владеть» компетенции ОПКЗ

Примерные темы рефератов

1. Вербальные средства деловой коммуникации
2. Невербальные средства деловой коммуникации
3. Особенности вербальной коммуникации
4. Структура и функции невербальной коммуникации
5. Изучение человека по почерку
6. Изучение человека по позе, мимике, жестам
7. Перечень невербальных источников
8. Психологические проблемы деловых коммуникаций
9. Причины плохой коммуникации
10. Адекватное восприятие коммуникации
11. Факторы коммуникации
12. Цели и задачи коммуникативных процессов
13. Стереотипы восприятия партнера
14. Установки восприятия партнера

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

#### *Тема 1. Современная концепция управления человеческими ресурсами*

1. Сущность и специфика управления человеческими ресурсами.
2. Методы управления человеческими ресурсами.
3. Основные этапы управления человеческими ресурсами организации.

#### *Тема 2. Планирование персонала и анализ работ*

4. Стратегическое управление персоналом.
5. Основные этапы стратегического управления персоналом организации.
6. Закономерности и принципы управления персоналом.
7. Реализация стратегии управления персоналом.

#### *Тема 3. Привлечение и отбор персонала*

8. Основные принципы построения системы управления персоналом.
9. Цели и функции системы управления персоналом.
10. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
11. Оценка службы управления персоналом.
12. Понятие и состав трудовых ресурсов.
13. Методы количественной оценки трудовых ресурсов.
14. Сущность рынка труда и его виды.
15. Понятие и формы безработицы.

#### *Тема 4. Трудовая мотивация*

16. Понятие мотивации труда.
17. Иерархия потребностей А. Маслоу.
18. Теория потребностей Ф. Герцберга.
19. Теория мотивации Д. Мак-Клеланда.
20. Теория ожидания В. Врума.
21. Теория справедливости Дж. Эдамса.
22. Виды и формы мотивации труда.
23. Мотивация и эффективность труда.

#### *Тема 5. Политика вознаграждения*



24. Вознаграждение персонала.
25. Маркетинг персонала.
26. Анализ внешней и внутренней среды в стратегическом управлении персоналом.
27. Управление конфликтами.

*Тема 6. Развитие человеческих ресурсов в организации и планирование карьеры*

28. Методы регулирования занятости в организации.
29. Понятие и основные признаки персонала в организации.
30. Структура и категории персонала в организации.
31. Понятие трудового потенциала работника и его компоненты.
32. Оценка трудового потенциала организации.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

**7. Ресурсное обеспечение дисциплины**

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="http://www.gks.ru">http://www.gks.ru</a></li> <li>4. <a href="http://www.cfin.ru">www.cfin.ru</a></li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Дементьева А.Г. Соколова М.И.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика	Аспект Пресс	2015	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87959.html">http://www.iprbookshop.ru/87959.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Бирман Л.А.	Управление человеческими ресурсами	Дело	2018	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/95136.html">http://www.iprbookshop.ru/95136.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Дейнека А.В. Беспалько В.А.	Управление человеческими ресурсами	Дашков и К	2020	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/110943.html">http://www.iprbookshop.ru/110943.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Люшина Э.Ю. Моисеева Е.Г. Тихонова Е.О.	Управление человеческими ресурсами	Вузовское образование	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/68733.html">http://www.iprbookshop.ru/68733.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Накарякова В.И.	Управление человеческими ресурсами	Вузовское образование	2016	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/50626.html">http://www.iprbookshop.ru/50626.html</a>	по логину и паролю
9.2.3	Королева Л.А.	Управление человеческими ресурсами	Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81502.html">http://www.iprbookshop.ru/81502.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2018