

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)

Кафедра социально-экономических дисциплин и техносферной безопасности



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Панайотов К.К.

(подпись)

«21» апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине Экспертиза условий труда и аттестация персонала

(название дисциплины по учебному плану)

По направлению подготовки 20.03.01 – Техносферная безопасность

(код, название без кавычек)

Профиль подготовки Защита в чрезвычайных ситуациях

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Экспертиза условий труда и аттестация персонала» по направлению подготовки 20.03.01 – Техносферная безопасность, профиль «Защита в чрезвычайных ситуациях» – 31 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Экспертиза условий труда и аттестация персонала» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «25» мая 2020 года № 680.

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

к.э.н., доцент Черная А.М.

(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических дисциплин и техносферной безопасности «16» марта 2023 г., протокол № 8.

Заведующий кафедрой



Черная А.М.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии факультета «20» марта 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии факультета



Замота О.Н.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целями освоения дисциплины «Экспертиза условий труда и аттестация персонала» являются формирование у студентов навыков самооценки и деловой оценки персонала на основе расширенных знаний о современных технологиях диагностики профессионального и личностного потенциала сотрудников организации, а также формирование мотивации к саморазвитию; отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и или опасности к классу условий труда по результатам проведения испытаний и измерений вредных или опасных производственных факторов; ознакомление студентов с основами идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов; обучение исследованию и измерению вредных или опасных производственных факторов;

Задачи изучения дисциплины заключаются в приобретении теоретических знаний и необходимых практических навыков:

- умения разработать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;
- Достижение указанной цели предусматривает решение следующих задач:
- знакомство с различными методами привлечения потенциальных сотрудников организации;
- определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарнобытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- освоение традиционных и новых способов оценки кандидатов и персонала компании;
- изучение новейших западных технологий в области оценки персонала, используемых последние 15 лет в России;
- принятия решений об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
- получение основных навыков работы успешного HR-менеджера
- грамотного обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- оценки уровней профессиональных рисков.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО.

Дисциплина «Экспертиза условий труда и аттестация персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Дисциплины (модули). Изучение, которой занимает важное место в системе управления охраной труда и техносферной безопасности. Она сосредоточена на оценке и анализе условий труда на рабочих местах с целью обеспечения здоровья и безопасности работников.

Основывается на базе дисциплин: «Правовые основы профессиональной деятельности», «Безопасность жизнедеятельности», «Психология личности и группы», «Управление рисками, системный анализ и моделирование». Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление техносферной безопасностью», «Надзор и контроль в сфере безопасности», «Организация связи и оповещение в ЧС.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-8 Способен использовать знания по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях	ПК-8.1. Осуществляет контроль за соблюдением требований по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях	знать: нормативные правовые акты и стандарты в области охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности; основные принципы организации безопасных условий труда и защиты окружающей среды; способностью разрабатывать и внедрять планы действий на случай чрезвычайных ситуаций; умением взаимодействовать с различными службами и организациями для обеспечения соблюдения требований охраны труда и окружающей среды;
		уметь: проводить инспекции и аудиты для оценки соблюдения требований охраны труда и охраны окружающей среды; анализировать результаты контроля и выявлять нарушения; оценивать эффективность мероприятий по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях;
		владеть: навыками проведения инспекций и аудитов, включая подготовку отчетов и рекомендаций;

		способностью разрабатывать и внедрять планы действий на случай чрезвычайных ситуаций; умением взаимодействовать с различными службами и организациями для обеспечения соблюдения требований охраны труда и окружающей среды;
	ПК-8.2. Применяет методы и способы, направленные на снижение профессиональных рисков	знать: основные виды профессиональных рисков и их характеристики; методы оценки и анализа профессиональных рисков; способы и средства защиты, направленные на снижение профессиональных рисков; принципы профилактики и управления рисками на рабочих местах; уметь: проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах; разрабатывать и внедрять меры по снижению профессиональных рисков; оценивать эффективность применяемых методов и средств защиты; владеть: навыками разработки и внедрения мероприятий по снижению профессиональных рисков, адаптированных к специфике рабочего места; способностью эффективно обучать сотрудников безопасным методам работы и управлению рисками; умением анализировать и интерпретировать результаты оценки профессиональных рисков для принятия обоснованных решений;
	ПК-8.3. Осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий охраны труда	знать: нормативные требования к условиям труда и охране труда на рабочих местах; методы и инструменты для анализа условий труда; принципы разработки и внедрения мероприятий по улучшению условий труда;

		влияние условий труда на здоровье работников и производительность;
		уметь: проводить мониторинг и анализ условий труда на рабочих местах; разрабатывать и реализовывать программы по улучшению условий труда; оценивать результаты внедренных мероприятий и их влияние на здоровье работников; взаимодействовать с работниками для выявления проблем и предложений по улучшению условий труда;
		владеть: навыками разработки и реализации программ по улучшению условий труда, включая оценку их эффективности; способностью взаимодействовать с работниками для выявления их потребностей и предложений по улучшению условий труда; умением анализировать влияние внедренных мероприятий на здоровье работников и производительность труда;

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	-	-	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	-	-	8
Лекции	-	-	2
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	-	-	6
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	-	-	100
Форма аттестации	-	-	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Изучение принципов и основ кадровой политики, направленной на создание эффективной системы управления персоналом, соответствующей целям и задачам организации. Анализ роли кадровой политики в формировании корпоративной культуры и повышении уровня вовлеченности сотрудников.

Тема 2. ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассмотрение стратегий управления персоналом, способствующих достижению долгосрочных целей организации и повышению ее конкурентоспособности. Изучение подходов к разработке стратегий, которые учитывают изменения внешней среды и внутренние потребности компании.

Тема 3. ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЛИНГА

Анализ методов планирования потребностей в персонале и контроля за их выполнением для оптимизации использования кадровых ресурсов. Рассмотрение инструментов и технологий, используемых для прогнозирования потребностей в кадрах.

Тема 4. СТРАТЕГИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Изучение различных стратегий и подходов к привлечению квалифицированных специалистов, включая маркетинг и HR-брендинг. Анализ методов создания привлекательного имиджа работодателя и использования социальных сетей для подбора кадров.

Тема 5. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ

Рассмотрение методов профориентации, помогающих работникам и соискателям выбрать подходящую профессию и карьерный путь. Изучение инструментов и технологий, способствующих эффективному профориентированию.

Тема 6. НАБОР, ОТБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА

Изучение процессов подбора и найма сотрудников, включая методы оценки кандидатов и их соответствие требованиям должности. Анализ современных технологий и подходов к найму, включая использование ассессмент-центров.

Тема 7. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Рассмотрение технологий, способствующих успешной адаптации новых сотрудников в организации. Изучение программ и мероприятий, направленных на облегчение процесса адаптации.

Тема 8. ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Изучение методов оценки эффективности работы сотрудников и процесса аттестации для повышения квалификации. Рассмотрение критериев и инструментов, используемых для оценки результатов труда.

Тема 9. ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Анализ основных принципов и критериев, используемых для оценки трудовой деятельности сотрудников. Изучение методов, позволяющих объективно оценивать результаты работы.

Тема 10. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассмотрение методов мотивации работников, направленных на повышение их продуктивности и удовлетворенности работой. Анализ различных систем вознаграждений и их влияние на мотивацию.

Тема 11. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Изучение процессов и методов, связанных с высвобождением сотрудников, включая организацию выходных пособий и поддержку при трудоустройстве. Рассмотрение этических и правовых аспектов высвобождения.

Тема 12. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Рассмотрение подходов к обучению и развитию сотрудников, включая методы повышения квалификации. Изучение программ и технологий, способствующих эффективному обучению.

Тема 13. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ И КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

Изучение технологий управления карьерным ростом сотрудников и формирования кадрового резерва. Анализ методов, способствующих развитию потенциала работников.

Тема 14. НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА. МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Анализ современных технологий и моделей компетенций для оценки и развития персонала. Изучение новых подходов к формированию компетенций и их значимости для организации.

4.3. Лекции

№	Название темы	Объем часов
---	---------------	-------------

п/п		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основы кадровой политики организации	-	-	1
2.	Основы стратегического управления персоналом	-	-	
3.	Основы кадрового планирования и контроллинга	-	-	
4.	Стратегия привлечения персонала	-	-	
5.	Управление профориентацией	-	-	
6.	Набор, отбор и найм персонала	-	-	1
7.	Управление трудовой адаптацией персонала	-	-	
8.	Оценка и аттестация персонала	-	-	
9.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	-	-	
10.	Высвобождение персонала	-	-	
11.	Организация обучения персонала	-	-	
12.	Управление деловой карьерой и кадровым резервом	-	-	
13.	Новые технологии в оценке персонала. Модели компетенций	-	-	
14.	Основы кадровой политики организации	-	-	
Итого:		-	-	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основы кадровой политики организации	-	-	1
2.	Основы стратегического управления персоналом	-	-	
3.	Основы кадрового планирования и контроллинга	-	-	1
4.	Стратегия привлечения персонала	-	-	
5.	Управление профориентацией	-	-	1
6.	Набор, отбор и наем персонала	-	-	
7.	Управление трудовой адаптацией персонала	-	-	
8.	Оценка и аттестация персонала	-	-	1
9.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	-	-	
10.	Высвобождение персонала	-	-	1
11.	Организация обучения персонала	-	-	
12.	Управление деловой карьерой и кадровым резервом	-	-	1
13.	Новые технологии в оценке персонала. Модели компетенций	-	-	
14.	Основы кадровой политики организации	-	-	
Итого:		-	-	6

4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основы кадровой политики организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
2.	Основы стратегического управления персоналом	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
3.	Основы кадрового планирования и контроллинга	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7

4.	Стратегия привлечения персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
5.	Управление профориентацией	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
6.	Набор, отбор и наем персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
7.	Управление трудовой адаптацией персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
8.	Оценка и аттестация персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
9.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
10.	Высвобождение персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
11.	Организация обучения персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7

12.	Управление деловой карьерой и кадровым резервом	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
13.	Новые технологии в оценке персонала. Модели компетенций	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	7
14.	Основы кадровой политики организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	-	-	9
Итого:			-	-	100

4.7. Курсовые работы/проекты.

Учебным планом не предусмотрены.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;
- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

• технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

• технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Бурак, В. Е. Специальная оценка условий труда: порядок деятельности комиссии : учебное пособие для вузов / В. Е. Бурак. — 2-е изд. испр. И доп. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 72 с. — ISBN 978-5-8114-8383-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/204785>

2. И. Специальная оценка условий труда : учебное пособие / Н. И. Чепелев. — Красноярск : КрасГАУ, 2019. — 198 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/187297>

3. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 160 с.- (Высшее образование: Бакалавриат) URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=780502>

4. Токарева, О. Ю. Специальная оценка условий труда : учебное пособие / О. Ю. Токарева. — Чита : ЗабГУ, 2020. — 132 с. — ISBN 978-5-9293-2756-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/271847>

5. Фомин, А. И. Специальная оценка условий труда : учебное пособие / А. И. Фомин, Г. В. Кроль. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2018. — 185 с. — ISBN 978-5-00137-004-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/115179>

б) дополнительная литература:

1. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978- 5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490178>

2. Кривошеин, Д. А. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / Д. А. Кривошеин, В. П. Дмитренко, Н. В. Горькова. — Санкт-Петербург: Лань, 2019. — 340 с. — ISBN 978-5- 8114-3376-6. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/115489> (дата обращения: 29.03.2021). — Режим доступа: для авториз. Пользователей

3. Рысин, Ю. С. Безопасность жизнедеятельности. Электромагнитное излучение: учебное пособие / Ю. С. Рысин, А. К. Сланов, С. Л. Яблочников. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 82 с. — ISBN 978-5-4486-0584-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/80169.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
- DOI: <https://doi.org/10.23682/80169>

4. Токарева, О. Ю. Специальная оценка условий труда : учебное пособие / О. Ю. Токарева. — Чита : ЗабГУ, 2020. — 132 с. — ISBN 978-5-9293-2756-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/271847>

5. Чепегин, И. В. Безопасность жизнедеятельности в условиях чрезвычайных ситуаций. Теория и практика: учебное пособие / И. В. Чепегин, Т. В. Андрияшина. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 116 с. — ISBN 978-5-7882-2210-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79268.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

в) Интернет-ресурсы:

1. Министерство образования и науки Российской Федерации — <http://минобрнауки.рф/>

2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки — <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования — <http://fgosvo.ru/>

4. Федеральный портал «Российское образование» — <http://www.edu.ru/>

5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — <http://window.edu.ru/>

6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» — <http://www.studentlibrary.ru/>

8. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» — <https://www.studmed.ru/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева — <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных занятий требуется аудитория на курс, оборудованная мультимедийным проектором с экраном.

Для проведения лабораторных занятий требуется компьютерный класс, подключенный к Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	OpenOffice 4.3.7	https://www.openoffice.org/
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/

Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	Adobe Acrobat Reader	https://get.adobe.com/ru/reader/
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Экспертиза условий труда и аттестация персонала»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-8	Способен использовать знания по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях	ПК-8.1. Осуществляет контроль за соблюдением требований по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях ПК-8.2. Применяет методы и способы, направленные на снижение профессиональных рисков ПК-8.3. Осуществляет	Тема 1. Основы кадровой политики организации	6
				Тема 2. Основы стратегического управления персоналом	6
				Тема 3. Основы кадрового планирования и контроллинга	6
				Тема 4. Стратегия привлечения персонала	6
				Тема 5. Управление профориентацией	6
				Тема 6. Набор, отбор и наем персонала	6
				Тема 7. Управление трудовой адаптацией персонала	6
				Тема 8. Оценка и аттестация персонала	6
				Тема 9. Принципы оценки труда персонала	6
				Тема 10. Мотивация и стимулирование трудовой	6

			мероприятия, направленные на улучшение условий охраны труда	деятельности	
				Тема 11. Высвобождение персонала	6
				Тема 12. Организация обучения персонала	6
				Тема 13. Управление деловой карьерой и кадровым резервом	6
				Тема 14. Новые технологии в оценке персонала. Модели компетенций	6

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
3.	ПК-8.	ПК-8.1. Осуществляет контроль за соблюдением требований по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях ПК-8.2. Применяет методы и способы, направленные на снижение профессиональных рисков ПК-8.3. Осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий охраны труда	Знать: основные виды профессиональных рисков и их характеристики; методы оценки и анализа профессиональных рисков; способы и средства защиты, направленные на снижение профессиональных рисков; принципы профилактики и управления рисками на рабочих местах; нормативные требования к условиям труда и охране труда на рабочих местах; методы и инструменты для анализа условий труда; принципы разработки и внедрения мероприятий по улучшению условий труда; влияние условий труда на здоровье работников и производительность; проводить мониторинг и анализ условий труда на рабочих местах; разрабатывать и реализовывать программы по улучшению условий труда; оценивать результаты	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9 Тема 10 Тема 11 Тема 12 Тема 13 Тема 14	Собеседование (устный или письменный опрос), контрольная работа, тесты

			внедренных мероприятий и их влияние на здоровье работников; взаимодействовать с работниками для выявления проблем и предложений по улучшению условий труда; Уметь: основные виды профессиональных рисков и их характеристики; методы оценки и анализа профессиональных рисков; способы и средства защиты, направленные на снижение профессиональных рисков; принципы профилактики и управления рисками на рабочих местах; проводить мониторинг и анализ условий труда на рабочих местах; проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах; разрабатывать и внедрять меры по снижению профессиональных рисков; оценивать эффективность применяемых методов и средств защиты; разрабатывать и реализовывать программы по улучшению условий труда; оценивать результаты внедренных мероприятий и их влияние на здоровье работников; взаимодействовать с работниками для выявления проблем и предложений по улучшению условий труда; Владеть: навыками разработки и внедрения мероприятий по снижению профессиональных рисков, адаптированных к специфике рабочего места;		
--	--	--	--	--	--

			способностью эффективно обучать сотрудников безопасным методам работы и управлению рисками; умением анализировать и интерпретировать результаты оценки профессиональных рисков для принятия обоснованных решений; навыками разработки и внедрения мероприятий по снижению профессиональных рисков, адаптированных к специфике рабочего места; способностью эффективно обучать сотрудников безопасным методам работы и управлению рисками; умением анализировать и интерпретировать результаты оценки профессиональных рисков для принятия обоснованных решений; навыками разработки и реализации программ по улучшению условий труда, включая оценку их эффективности; способностью взаимодействовать с работниками для выявления их потребностей и предложений по улучшению условий труда; умением анализировать влияние внедренных мероприятий на здоровье работников и производительность труда;		
--	--	--	--	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Экспертиза условий труда и аттестация персонала»

Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))

1. Что такое экспертиза условий труда и какие основные цели она преследует?
2. Какие методы используются для проведения экспертизы условий труда?
3. Назовите основные нормативные акты, регулирующие экспертизу условий труда.
4. Как проводится оценка профессиональных рисков на рабочем месте?
5. Что такое профессиональный риск и как его можно минимизировать?
6. Какие инструменты и оборудование используются для измерения условий труда?
7. Какова роль рекомендаций по улучшению условий труда после экспертизы?
8. Какие обязанности имеет работодатель в отношении обеспечения безопасных условий труда?
9. Как осуществляется анализ результатов экспертизы условий труда?
10. Как условия труда влияют на здоровье сотрудников?
11. Какие документы необходимо оформлять по результатам экспертизы условий труда?
12. Как часто должна проводиться экспертиза условий труда на предприятии?
13. Каковы основные факторы, влияющие на качество условий труда?
14. Какова роль работников в процессе экспертизы условий труда?
15. Каковы последствия несоблюдения норм охраны труда?
16. Что такое аттестация рабочих мест и как она связана с экспертизой условий труда?
17. Как осуществляется контроль за выполнением рекомендаций по улучшению условий труда?
18. Каковы основные этапы проведения экспертизы условий труда?
19. Какие проблемы могут возникнуть при проведении экспертизы условий труда?
20. Как можно повысить эффективность экспертизы условий труда на предприятии?
21. Что такое профессиональное выгорание и как его предотвратить?
22. Каковы основные факторы, влияющие на мотивацию работников?
23. Что такое эмоциональный интеллект и как он влияет на работу?
24. Как стресс влияет на продуктивность работников?
25. Какие методы можно использовать для управления стрессом на рабочем месте?
26. Каковы признаки психологического дискомфорта у работников?
27. Какова роль социальной поддержки в рабочем коллективе?
28. Каковы основные подходы к разрешению конфликтов?
29. Что такое командная динамика и как она влияет на производительность?
30. Каковы способы повышения уровня удовлетворенности работой?
31. Что такое корпоративная культура и какие ее элементы?
32. Какова роль ценностей в корпоративной культуре?
33. Как корпоративная культура влияет на привлечение и удержание талантов?
34. Каковы признаки здоровой корпоративной культуры?
35. Как можно изменить корпоративную культуру в организации?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству собеседование (устный или письменный опрос)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3	собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Контрольная работа

Комплект тем рефератов для контрольной работы

1. Понятие и виды текучести персонала.
2. Экспертная оценка как метод оценки сотрудников.
3. Межфункциональное взаимодействие в процессе оценки персонала.
4. Количественные и качественные критерии оценки эффективности работы сотрудников.
5. Участие сотрудников в разработке критериев оценки: преимущества и недостатки.
6. Роль словаря терминов в унификации критериев оценки.
7. Значение должностных инструкций в процессе оценки персонала.
8. Организационно-управленческая структура и её влияние на оценку сотрудников.
9. Привлечение топ-менеджмента к разработке критериев оценки: необходимость и подходы.
10. Ассессмент-центр: методы и их применение в оценке персонала.
11. Личностные опросники как инструмент оценки сотрудников.
12. Ключевые показатели эффективности (KPI) и их роль в управлении персоналом.
13. Постановка целей (KPI) и оценка компетентности сотрудников.
14. Методология разработки критериев оценки для различных должностей.
15. Проблемы и перспективы оценки персонала в современных организациях.
16. Влияние корпоративной культуры на процессы оценки сотрудников.
17. Этические аспекты оценки персонала: что нужно учитывать?
18. Инновационные подходы к оценке персонала в цифровую эпоху.
19. Сравнительный анализ методов оценки персонала в разных отраслях.
20. Роль обратной связи в процессе оценки и развития сотрудников.
21. Влияние внешней среды на текучесть кадров в организации.
22. Методы оценки эмоционального интеллекта сотрудников.

23. Роль наставничества в процессе оценки и развития персонала.
24. Психометрические тесты как инструмент оценки сотрудников.
25. Оценка эффективности командной работы в организации.
26. Сравнительный анализ методов аттестации сотрудников.
27. Влияние мотивации на результаты оценки персонала.
28. Использование 360-градусной обратной связи в оценке сотрудников.
29. Кросс-культурные аспекты оценки персонала в международных компаниях.
30. Роль технологий в процессе оценки и управления персоналом.
31. Оценка потенциала сотрудников для карьерного роста.
32. Применение геймификации в процессе оценки персонала.
33. Оценка компетенций в условиях удаленной работы.
34. Психологические аспекты оценки персонала: влияние стресса и давления.
35. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала.
36. Роль HR-аналитики в процессе оценки сотрудников.
37. Проблемы и решения в области оценки производительности труда.
38. Этические дилеммы в процессе оценки персонала.
39. Оценка влияния лидерских качеств на эффективность работы команды.
40. Будущее оценки персонала: тренды и прогнозы.
41. Определение класса условий труда по степени вредности и опасности по оцениваемому фактору
42. Оценка тяжести трудового процесса
43. Методика оценки тяжести трудового процесса
44. Определение класса условий труда по степени вредности по оцениваемому (тяжести трудового процесса) фактору
45. Оценка уровня инфразвука на рабочем месте при специальной оценке условий труда
46. Аппаратура, приборы, методика измерений уровня инфразвука на рабочем месте
47. Определение класса условий труда по степени вредности и опасности по оцениваемому (уровня инфразвука на рабочем месте) фактору
48. Оценка уровня ультразвука на рабочем месте при специальной оценке условий труда
49. Аппаратура, приборы, методика измерений уровня ультразвука на рабочем месте
50. Определение класса условий труда по степени вредности и опасности по оцениваемому (уровня ультразвука на рабочем месте) фактору
51. Оценка уровня шума на рабочем месте при специальной оценке условий труда
52. Аппаратура, приборы, методика измерений уровня шума на рабочем месте
53. Определение класса условий труда по степени вредности и опасности по оцениваемому (уровня шума на рабочем месте) фактору
54. Оценка эффективности средств индивидуальной защиты при специальной оценке условий труда
55. Периодичность проведения специальной оценки условий труда
56. Сроки хранения документации специальной оценки условий труда
57. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, его содержание
58. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда
59. Понятие «аналогичные рабочие места»
60. Процент «аналогичных рабочих мест», которые необходимо обследовать

61. Понятие «гигиенические нормативы условий труда», их использование при оценке условий труда на рабочих местах
62. Понятие «защита временем», на какие факторы производственной среды и трудового процесса распространяется
63. Понятие «рабочее место», понятие «зона обслуживания»
64. Понятие «специальная оценка условий труда»
65. Понятия «оптимальные условия труда»
66. Понятия «допустимые условия труда»
67. Понятия «вредные условия труда»
68. Понятия «опасные условия труда»
69. Понятия «охлаждающий» и «нагревающий» микроклимат при специальной оценке условий труда
70. Понятия «пылевая нагрузка на организм» и «контрольная пылевая нагрузка на организм», как они взаимосвязаны
71. Влияние гендерного разнообразия на процессы оценки персонала.
72. Оценка профессиональных рисков и их влияние на эффективность работы сотрудников.
73. Роль самооценки в процессе оценки персонала.
74. Использование искусственного интеллекта в оценке сотрудников: возможности и риски.
75. Психологические тесты и их влияние на принятие решений в оценке персонала.
76. Оценка сотрудников в условиях кризиса: адаптация методов и подходов.
77. Роль командных тренингов в повышении эффективности оценки персонала.
78. Использование кейс-методов в процессе оценки компетенций.
79. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.
80. Проблемы адаптации новых сотрудников и их влияние на оценку.
81. Оценка вовлеченности сотрудников как фактор производительности.
82. Влияние стилей управления на процессы оценки персонала.
83. Оценка сотрудников в условиях гибридной работы.
84. Роль корпоративного обучения в процессе оценки и развития.
85. Оценка влияния эмоционального климата на производительность труда.
86. Применение методов Agile в оценке и управлении персоналом.
87. Оценка влияния инновационных технологий на эффективность работы команды.
88. Роль внешних консультантов в процессе оценки персонала.
89. Оценка и управление талантами в условиях высокой конкуренции.
90. Будущее оценки персонала: как изменится подход в ближайшие годы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Тесты

1. Ассесмент-центр это:
 - а) местоположение;
 - б) мероприятие;
 - в) название по имени учёного
2. Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?
 - а) да;
 - б) нет
3. Личностные опросники оценивают:
 - а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
 - б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
 - в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности
4. В постановке целей участвуют:
 - а) работник и руководитель;
 - б) работник, руководитель и эксперт;
 - в) работник, руководитель и специалист службы персонала
5. Ассесмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:
 - а) участие в оценке нескольких оценщиков;
 - б) использование нескольких диагностических инструментов;
 - в) оценка нескольких кандидатов
6. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:
 - а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
 - б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы
7. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?
 - а) объективный, субъективный;
 - б) интегральный, простой;
 - в) количественный, качественный.
8. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?
 - а) да;
 - б) нет.

Если при разработке критериев использовался профессиональный язык, будут ли они отвечать показателю - надёжность?

 - а) да;
 - б) нет.
9. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?
 - а) да;
 - б) нет.
10. Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:
 - а) да;
 - б) нет
11. Несёт ли оценка деятельности персонала цель развития:
 - а) да;
 - б) нет

12. Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:
- а) специалиста;
 - б) подразделения;
 - в) организации;
 - г) специалиста, подразделения, организации.
13. Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:
- а) да;
 - б) нет
14. Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:
- а) развитие персонала;
 - б) мотивация персонала;
 - в) подбор персонала;
 - г) планирование персонала;
 - д) социальные программы
15. Оцениваются ли топ-менеджеры в организации:
- а) да;
 - б) нет;
16. Комплексная оценка деятельности это:
- а) использование широкого спектра критериев оценки;
 - б) доступ к результатам оценки;
 - в) обратная связь руководителя по результатам оценки;
 - г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.
17. Кто не может выступать в роли оценщиков:
- а) подчинённые;
 - б) коллеги;
 - в) государственные организации;
 - г) регистрирующие органы;
 - д) общественные организации.
18. Может ли сам оцениваемый внести предложения по совершенствованию системы оценки?
- а) да;
 - б) нет
19. Если в организации стратегические цели выполняются на 93%, а плановые показатели на квартал выполняются на 100% и существует высокая мотивация, нужно ли вводить систему оценки?
- а) да;
 - б) нет
20. Владение программой 1С - это:
- а) общеорганизационный (корпоративный) критерий;
 - б) специализированный критерий
21. Текучесть персонала - это:
- а) количественный критерий;
 - б) качественный критерий
22. Экспертная оценка - это:
- а) объективный критерий;
 - б) субъективный критерий

23. Эффективное межфункциональное взаимодействие – это:
- а) интегральный критерий;
 - б) простой критерий
24. Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?
- а) да;
 - б) нет
25. Критерии оценки определяют:
- а) каким образом должна выполняться каждая функция;
 - б) перечень основных функций и задач
26. Для каких критериев применяют множественные методы оценки?
- а) знания;
 - б) навыки;
 - в) компетенции
27. В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?
- а) при разработке критериев совместно с работниками;
 - б) при разработке критериев совместно с руководителями;
 - в) при разработке критериев совместно со специалистами службы персонала;
 - г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;
 - д) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала;
 - е) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом
28. «Словарь» терминов предназначен:
- а) для единого понимания критериев оценки;
 - б) для понимания терминов новыми работниками;
 - в) для понимания терминов клиентами;
 - г) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками;
 - д) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками, клиентами
29. Можно ли без должностных инструкций разработать критерии оценки?
- а) да;
 - б) нет
30. Можно ли без организационно-управленческой структуры разработать критерии оценки?
- а) да;
 - б) нет
31. Обязательно ли привлечение топ-менеджмента для разработки компетенций?
- а) да;
 - б) нет
32. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:
- а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
 - б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы
33. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?
- а) объективный, субъективный;
 - б) интегральный, простой;
 - в) количественный, качественный
34. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?
- а) да;
 - б) нет

35. Если при разработке критериев использовался профессиональный язык, будут ли они отвечать показателю - надёжность?
- да;
 - нет
36. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?
- да;
 - нет
37. Ассессмент-центр это:
- местоположение;
 - мероприятие;
 - название по имени учёного
38. Включают ли ассессмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?
- да;
 - нет
39. Личностные опросники оценивают:
- прошное поведение личности в профессиональной деятельности;
 - типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
 - будущее поведение личности в профессиональной деятельности
40. В постановке целей участвуют:
- работник и руководитель;
 - работник, руководитель и эксперт;
 - работник, руководитель и специалист службы персонала
41. Ассессмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:
- участие в оценке нескольких оценщиков;
 - использование нескольких диагностических инструментов;
 - оценка нескольких кандидатов
42. Можно ли ключевые показатели эффективности (KPI) применять для оценки работы всей компании?
- да;
 - нет
43. Можно ли с помощью системы KPI контролировать выполняемую работу?
- да;
 - нет
44. Поставленные цели (KPI) должны быть:
- лёгкими;
 - достаточно сложными
45. Можно ли оценить компетентность руководителя по поставленным целям (KPI) его подчинённым?
- да;
 - нет

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы

	даны на 75-89% тестов
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачету)

Вопросы к зачету

1. Понятие и цели оценки персонала
2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
3. Место системы оценки в процессе управления персоналом
4. Современные тенденции в оценке деятельности персонала
5. Критерии оценки.
6. Требования к критериям оценки
7. Разработка критериев оценки
8. Преимущества и недостатки оценщиков
9. Классификации методов оценки деятельности работников
10. Методы оценки личных и деловых качеств работников
11. Методы оценки рабочего поведения
12. Методы оценки результатов деятельности работников
13. Сравнительные методы оценки деятельности персонала
14. Оценка по методу «360 градусов»
15. Преимущества и недостатки оценочных методов
16. Разработка оценочных форм и шкал
17. Оценочная сессия: процедура и содержание
18. Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
19. Технология формирования компетенций
20. Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
21. Организация и проведение аттестации персонала.
22. Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
23. Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
24. Принятие решений по результатам Центра Оценки.
25. Каковы ключевые факторы, влияющие на успешность оценки персонала в организации?
26. В чем заключается разница между формальной и неформальной оценкой сотрудников?
27. Как гендерное разнообразие может повлиять на восприятие результатов оценки?
28. Какие методы самооценки могут быть наиболее эффективными для сотрудников?
29. Как искусственный интеллект может изменить подходы к оценке персонала?
30. Какие психологические тесты наиболее часто используются в процессе оценки и почему?
31. Как адаптировать методы оценки сотрудников в условиях кризиса?
32. Какие преимущества и недостатки имеют командные тренинги в контексте оценки?

33. Как кейс-методы могут помочь в оценке практических навыков сотрудников?
34. Какие внешние факторы могут негативно сказаться на производительности труда?
35. Каковы основные проблемы, с которыми сталкиваются новые сотрудники при адаптации?
36. Как вовлеченность сотрудников влияет на результаты их оценки?
37. Как стили управления могут изменить подход к оценке производительности?
38. Какие особенности оценки сотрудников в условиях гибридной работы?
39. Как корпоративное обучение может повлиять на процесс оценки персонала?
40. Как эмоциональный климат в команде влияет на результаты оценки?
41. Какие методы Agile могут быть применены для улучшения оценки персонала?
42. Как внешние консультанты могут помочь в процессе оценки и развития сотрудников?
43. Какие стратегии управления талантами могут быть эффективными в условиях высокой конкуренции?
44. Как изменится подход к оценке персонала в ближайшие 5-10 лет?
45. Какие инструменты HR-аналитики могут быть полезны для оценки сотрудников?

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Экзамены
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и	

	навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью

взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут; – продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)