

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента

Р.И. Акмаева



РПД_Орг и оплата труда_2022_3-4_ОЗ (2).pdf

« 11 » июня 2025 г

Е.В. Крюкова

« 11 » июня 2025 г

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Составитель

Согласовано с работодателями:

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

Форма обучения

Год приёма

Курс

Семестр

Минева О.К., профессор, д.э.н., профессор

**Волынский И.А., Министр промышленности,
торговли и энергетики Астраханской области;**

**Трещев В.В., Генеральный директор ООО
«Дюна-АСТ»;**

Стратегический менеджмент и инновации

магистр

заочная

2024

2

4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» являются подготовка бакалавров к решению профессиональных задач, требующих обеспечить умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать разработку и реализацию кадровой политики и стратегии управления персоналом, а также использовать современные персонал - технологий

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- анализ теоретических и прикладных источников по проблематике стратегического управления персоналом и современных тенденций трансформаций функций деятельности по управлению персоналом в России;
- изучение особенностей кадрового планирования на предприятии;
- исследование актуальных направлений работы с персоналом в условиях организационных изменений;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Стратегическое управление персоналом» относится к базовым дисциплинам Блока 1 «Дисциплины учебного плана» дисциплины элективные Шифр Б1. В.Д.01.02 Дисциплина изучается в 4 - м семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

- Управление стратегическими изменениями

Знания: основные положения управления на основе бизнес-процессов и стадии проведения реинжиниринга бизнес-процессов

Умения: проводить организационный анализ для подготовки к реструктуризации управления компанией

Навыки: применения инструментов и методов внедрения стратегических организационных изменений.

2.3. Последующие учебные дисциплины и практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Преддипломная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

- а) Универсальные: нет
- б) Общепрофессиональные: нет
- в) Профессиональные:

ПК -2 - Способен обеспечивать стратегическое управление процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем

ИДК ПК2.1 - Формулирует проблемную ситуацию выбора методов, моделей и механизмов стратегического и инновационного управления совершенствованием

организации производства и технологических процессов

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
ПК -2 - Способен обеспечивать стратегическое управление процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем	ИПК – 2.1.1 – алгоритмы модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем	ИПК – 2.2.1. – определять алгоритмы модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем	ИПК – 2.3.1. – навыками стратегического управления процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов различных форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно- заочной формы обучения	для заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах			2
Объем дисциплины в академических часах			72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):			10
- занятия лекционного типа, в том числе:			4
- практическая подготовка (если предусмотрена)			
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:			6
- практическая подготовка (если предусмотрена)			
Самостоятельная работа обучающихся (час.)			62
Форма промежуточной аттестации			Зачет –

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно- заочной формы обучения	для заочной формы обучения
обучающегося, семестр			4 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины (модуля)
для заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости и, форма промежуточ ной аттестации
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т. ч. П П	КР / КП			
Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире	2								12	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении и задания
Тема 2. Стратегии управления персоналом			2						12	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении и задания
Тема 3. Методы стратегического управления персоналом	2								14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении и задания
Тема 4. Развитие самообучающихся организаций			2						12	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении и задания
Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персонала			2						12	Ответы на вопросы, представление отчета

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости и, форма промежуточ ной аттестации
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т. ч. П П	КР / КП			
										о выполнении и задания
Контроль промежуточной аттестации										зачет
ИТОГО за семестр:	4		6					62	72	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		ПК-2	
Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире	14	+	1
Тема 2. Стратегии управления персоналом	14	+	1
Тема 3. Методы стратегического управления персоналом	16	+	1
Тема 4. Развитие самообучающихся организаций	14	+	1
Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персонала	14	+	1
Итого	72		

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире

Концепция SHIVA мира Марка Розина (2022). SHIVA мир - крушение старого и зарождение нового мира. Split — расщепленный: привычные схемы и шаблоны больше не работают, а горизонт планирования короткий. (Horrible — ужасный: людей постоянно сопровождает чувство тревожности, которое мешает принимать верные решения оперативно. Inconceivable — невообразимый: нет уверенности, что решение приведет к какому-либо результату, строить прогнозы сложно, а иногда даже бессмысленно. Vicious — беспощадный: невозможно до конца понять происходящие события, но после кризиса мир изменится, и наступит новый этап развития. Arising — возрождающийся: после кризиса рынок товаров и услуг меняется, поэтому востребованными будут те, кто первыми адаптируются к новым условиям). Структура стратегических действий в организации. Основные области стратегических изменений в организации. Сущность стратегического управления персоналом. Усложнение управления персоналом предприятия. Понятие стратегического управления персоналом. Управленческие процессы стратегического управления персоналом.

Тема 2. Стратегии управления персоналом

Классификации стратегий управления персоналом организации. Составляющие стратегии современного управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Этапы стратегического управления организацией и персоналом. Анализ среды (внешней и внутренней) как исходный этап стратегического управления. Формулирование миссии и целей организации. Анализ и выбор стратегии. Реализация стратегии. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.

Тема 3. Методы стратегического управления персоналом

Практика стратегического управления персоналом по Р. Ричардсону и М. Томпсану. Подход «Наилучшего практического решения». Подход «Наилучшего соответствия». Подход «Конфигурационный». Методы, приемы и этапы проведения стратегического анализа управления персоналом в организации. Комбинации различных вариантов стратегий. Развитие компетенции персонала в условиях стратегического управления. Формирование эффективной организационной культуры в рамках стратегического управления персоналом. Типы организационных культур. Методы формирования и поддержания эффективной организационной культуры при стратегическом управлении персоналом. Перспективы развития стратегического управления персоналом.

Тема 4. Развитие самообучающихся организаций. Перспективы развития. Анализ конкурентных возможностей фирмы в соответствии с ресурсным подходом при стратегическом управлении персоналом. Роль ресурсов и способностей в формулировании стратегии и создании устойчивых конкурентных преимуществ. Ресурсно-динамический подход к конкуренции, основанный на развитии ключевых организационных компетенций. Развитие ресурсов и способностей персонала. Идентификация и развитие отличительных способностей и ключевых компетенций фирмы.

Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персонала

Отечественные практики. Зарубежные практики. Специфика цифровой трансформации HR

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Стратегическое управление персоналом» предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она проводится на базе изучения доступных из списка основной и дополнительной литературы учебников и учебных пособий, а при их отсутствии – по другим источникам, в частности, по самостоятельно подобранным статьям из экономических журналов. Главный ориентир подготовки – круг вопросов, вынесенных на семинар, зачет.

В процессе преподавания дисциплины «Стратегическое управление персоналом» используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя

Методические рекомендации по проведению лекционных занятий.

Методические рекомендации по проведению семинаров.

Семинары выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Порядок проведения семинара.

1. преподаватель предварительно сообщает обучающимся перечень вопросов, подлежащих рассмотрению на семинаре, и/или темы сообщений/докладов, а также перечень литературных/информационных источников, рекомендуемых для дополнительного углубленного изучения рассматриваемых на семинаре вопросов;

2. заслушивается заранее подготовленный одним или несколькими студентами доклад или сообщение, по завершении которого преподавателем организуется его

обсуждение. Студенты вызываются к доске для решения задач для закрепления материала по теме семинара.

3. в ходе обсуждения докладов/выступлений, решения задач у доски преподаватель стимулирует возникновение дискуссии по обсуждаемым вопросам и ее реализацию в управляемых условиях

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире	12	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Стратегическое управление персоналом»
Тема 2. Стратегии управления персоналом	12	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Стратегии управления персоналом»
Тема 3. Методы стратегического управления персоналом	12	1. Ответы на вопросы 2. Кейс-стади «Методы стратегического управления персоналом»
Тема 4. Развитие самообучающихся организаций	12	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Самообучающиеся компании»
Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персоналом с учетом цифровизации	14	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Анализ современных практик стратегического управления персоналом»

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины не предусмотрены.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Стратегическое управление персоналом» с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся предусмотрено сочетание внеаудиторной работы с использованием следующих активных форм обучения: проведение деловых игр во время практических занятий; организация различных форм проведения дискуссий (круглых столов и т.д.); анализ практических ситуаций; ситуационный анализ (кейс-стади) – способ проверки знаний, позволяющий в условной обстановке решать

конкретные реальные задачи. Одной из целей решения ситуационных заданий является выработка у обучаемых навыков в решении конкретных ситуаций; дискуссия – обсуждение какого-либо вопроса с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близка к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками.

Лекционный материал содержит основные краткие сведения по рассматриваемой тематике. Призван помочь студентам усвоить фундаментальные знания, предлагаемые экономической наукой, и показать, как они могут быть использованы для понимания тех процессов, которые происходят как во всем мире, так и в России.

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

<i>Раздел, тема дисциплины (модуля)</i>	<i>Форма учебного занятия</i>		
	<i>Лекция</i>	<i>Практическое занятие, семинар</i>	<i>Лабораторная работа</i>
Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире	Лекция-диалог		Не предусмотрено
Тема 2. Стратегии управления персоналом	Лекция-диалог		Не предусмотрено
Тема 3. Методы стратегического управления персоналом		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 4. Развитие самообучающихся организаций		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персонала с учетом цифровизации		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

– использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.);

– использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;

– использование возможностей электронной почты преподавателя;

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов

	www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Стратегическое управление персоналом» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире	ПК - 2	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Стратегическое управление персоналом»
Тема 2. Стратегии управления персоналом	ПК - 2	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Стратегии управления персоналом»
Тема 3. Методы стратегического	ПК - 2	1. Ответы на

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
управления персоналом		вопросы 2. Кейс-стади «Методы стратегического управления персоналом»
Тема 4. Развитие самообучающихся организаций	ПК - 2	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Самообучающиеся компании»
Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персоналом с учетом цифровизации	ПК - 2	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Анализ современных практик стратегического управления персоналом»

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

Критерии оценивания результатов обучения при решении комплексной ситуационной задачи

5 «отлично» - дается комплексная оценка предложенной ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

4 «хорошо» - дается комплексная оценка предложенной ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

3 «удовлетворительно» - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; выполнение заданий при подсказке преподавателя; затруднения в формулировке выводов.

2 «неудовлетворительно» - неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

Критерии оценивания дискуссии:

- «отлично» – студент активно участвует в учебной дискуссии, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновать выводы и разъяснять их в логической последовательности;
 - «хорошо» – студент активно участвует в учебной дискуссии, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновать выводы и разъяснять их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности;
 - «удовлетворительно» – студент не проявляет активности в дискуссии, не может теоретически обосновать некоторые выводы, в рассуждениях допускаются ошибки;
- «неудовлетворительно» – студент не участвует в дискуссии либо имеет лишь частичное представление о теме, в рассуждениях допускаются серьезные ошибки.

Критерии оценки теста

- «отлично» – правильных ответов от 90-100%;
- «хорошо» – правильных ответов от 70-90%;
- «удовлетворительно» – правильных ответов от 40-70%.
- «неудовлетворительно» – правильных ответов менее 40%.

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1. Стратегическое управление персоналом в SHIVA мире

1. Ответьте на вопросы:

1. Задачи стратегического управления персоналом в SHIVA мире
2. Этапы формирования стратегии управления персоналом
3. Что понимается под конкурентоспособным трудовым потенциалом организации
4. Каковы основные проблемы при формировании стратегического управления персоналом
5. Этапы формирования стратегии управления персоналом
6. Критерии выбора стратегии управления персоналом
7. Задачи стратегического управления персоналом
8. Принципы управления персоналом
9. Модели системы управления персоналом
10. Что такое координационное управление

2. WEB-квиз «Стратегическое управление персоналом»

WEB-квиз «Стратегическое управление персоналом»

Задание: Изобразите логику построения стратегии управления коммерческой компании

Интернет-ресурсы:

- https://www.cfin.ru/management/people/hrm_strategy.shtml - Логика построения стратегии управления персоналом
- <https://bbooster.online/stati/strategicheskoe-upravlenie-personalom.html> - Стратегическое управление персоналом

Тема 2. Стратегии управления персоналом

1. Ответьте на вопросы:

1. Что такое стратегия управления персоналом
2. Составляющими стратегии управления персоналом
3. Этапы и способы формирования стратегии управления персоналом
4. Типы формирования стратегии управления персоналом
5. Четыре концепции планирования работы с персоналом на предприятии
6. Концепция «лучших практик» Пфеффера
7. «Интегрированная кадровая стратегия» фон Экардштайна

2. Тест «Стратегии управления персоналом»

1. Стратегия динамического роста заключается в:

А) в регулярной проверке текущих задач на соответствие и подготовке базы для выполнения будущих задач

Б) в регулярной проверке выполненных задач на соответствие и подготовке базы для выполнения будущих задач

В) все вышеперечисленное

2. Предпринимательская стратегия заключается в:

А) небольшом количестве действий, направленных на удовлетворение потребностей заказчика в ресурсах

Б) минимальных усилиях, которые не повлекут за собой увеличение расходных статей производства

В) все вышеперечисленное

3. Стратегия прибыльности заключается в:

- А) сохранении существующего уровня прибыли при минимальных усилиях, которые не повлекут за собой увеличение расходных статей производства
 - Б) небольшом количестве действий, направленных на удовлетворение потребностей заказчика в ресурсах
 - В) все вышеперечисленное
4. Ликвидационная стратегия заключается в:
- А) снижении убытков за счет сокращения персоналом
 - Б) минимальных усилиях, которые не повлекут за собой увеличение расходных статей производства
 - В) все вышеперечисленное
5. Циклическая стратегия заключается в:
- А) сокращении персонала и попытках снижения расходов для сохранения компании
 - Б) в регулярной проверке выполненных задач на соответствие и подготовке базы для выполнения будущих задач
 - В) все вышеперечисленное

Тема 3. Методы стратегического управления персоналом

1. Ответьте на вопросы:

1. Суть подхода «наилучшего практического решения»
2. Суть подхода «наилучшего соответствия»
3. Суть подхода «связывание в один узел»
4. Кадровое планирование - сущность процесса в управлении персоналом
5. Составляющие процесса кадрового планирования

2. Кейс-стади «Методы стратегического управления персоналом»

Опыт применения стратегии различными фирмами показывает, что они редко останавливают свой выбор на каком-то одном варианте. Чаще всего общая стратегия представляет собой комбинацию перечисленных вариантов стратегий. Причём их последовательность определяется значимостью и ожидаемыми результатами каждой. Некоторые фирмы в качестве стратегического ориентира своего развития выбирают максимальное использование в производстве “высоких технологий”, объединяя на практике стратегии предпринимательства и прибыли. Данная стратегия предусматривает умелое сочетание стабильного производства с постоянным освоением принципиально новых технологий и видов продукции. При этом проводятся обширные научные исследования, но проекты с большой долей риска не становятся центральной частью стратегического плана. Это достаточно сложное, динамическое управление, требующее постоянного расчета финансовых и других рисков, гибких структур управления, высокого уровня профессионализма всего персонала фирмы. В качестве примера можно рассмотреть фирму Fillips. Это международная компания холдингового типа, материнская фирма которой расположена в Голландии, филиалы осуществляют свою деятельность во многих странах, в том числе и во Франции. Выбор фирмой данной стратегии определяет систему работы с персоналом: составляются прогнозы потребности в персонале требуемой компетенции, планы перемещения персонала, замещения, обучения. На фирме созданы специальные отделы по перспективному управлению компетенцией сотрудников, которые занимаются подбором специалистов для руководства филиалами. Здесь разработаны четкие данные о количестве необходимых работников, а также определяется время, когда они могут понадобиться, кто из ныне работающих специалистов и при каких условиях способен и желает занять руководящие должности (необходимо обучение, стажировка или какие-то другие условия).

Еще один характерный пример - авиационная фирма DAVO. Фирма обеспечивает весь цикл производства летательного аппарата: научные исследования, продажа, послепродажное обслуживание военной и гражданской техники, а также ряд других направлений деятельности. При выборе своего варианта стратегии фирма совместила стратегии предпринимательства и ликвидации, расширяя диверсификацию производства. Данный подход предполагает освоение фирмой нескольких или многих направлений деятельности с выделением (или без выделения) приоритетных при соответствующем распределении ресурсов. Для реализации такой стратегии развития необходима специальная подготовка персонала, и фирма решает эти задачи. Успех фирмы определяется большой гибкостью и компетентностью работников, причём существует прямая зависимость успешной реализации проектов от авторского сопровождения изделий (от эскизов до их реализации в металле). Управление персоналом в таких структурных образованиях предполагает набор специалистов, умеющих и желающих брать на себя ответственность за рискованные проекты, готовых внедрять новые, нестандартные идеи, грамотных и знающих. Кроме того, фирма проводит подготовку к объединению ряда своих подразделений - малых предприятий, работающих на условиях субподряда, в сеть МП.

Ещё один вариант стратегического подхода фирмы, предпринимательства и динамичного роста, - это создание "сервисных предприятий", ориентирующихся на понятие "полезности" для своих потребителей - клиентов. Использование такого подхода демонстрирует фирма VOLVO, которая работает над изменением своих стратегических ориентиров с середины 90-х годов. В 1993 году VOLVO изменила основные положения управления фирмой и стала уделять первостепенное внимание следующим вопросам:

- максимальное удовлетворение запросов клиентов;
- основное богатство фирмы - её персонал;
- на все внутренние операции фирмы - международные стандарты качества;
- у всех сотрудников - чувство гордости за своё предприятие.

Это достаточно общие положения, но они получили прямое отражение в построении системы управления персоналом фирмы, в модификации подбора и обучения кадров, в прогнозировании будущих потребностей в работниках.

Таким образом, практика функционирования многих фирм свидетельствует о чёткой взаимосвязи стратегических решений по управлению организацией и системой управления персоналом.

Тема 4. Развитие самообучающихся организаций

1. Ответьте на вопросы:

1. Что такое самообучающаяся компания
2. Спирали К. Арджириса в «научающихся организациях»
3. Пять дисциплин, необходимые для создания самообучающейся организации по П. Синге
4. Шесть факторов концепции научающейся организации П. Кандола и Дж. Фуллертона
5. Одиннадцать признаков, присущих обучающейся организации Майкл Педлера
6. В чем суть развития культуры самообучающейся компании
7. Преимущества, которые получает компания от формата самообучающейся организации

2. WEB-квиз «Самообучающиеся компании»

Задание: Отличительные и схожие признаки самообучающихся компаний

Интернет-ресурсы:

- <https://moluch.ru/archive/337/75232/> - Самообучающиеся организации: современные подходы, отечественный и зарубежный опыт (Василисов, М. Е. Самообучающиеся организации: современные подходы, отечественный и зарубежный опыт / М. Е. Василисов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 47 (337). — С. 88-90. — URL: <https://moluch.ru/archive/337/75232/> (дата обращения: 22.06.2022).
- Собственные примеры.

Тема 5. Эффективные практики стратегического управления персонала с учетом цифровизации

1. Ответьте на вопросы:

1. Для чего в HR может использоваться Когнитивная аналитика на основе больших данных
2. Цифровая среда сотрудников – ее составляющие
3. Соцсети в работе HR (примеры)
4. Какие цифровые технологии используют современные HR
5. Что понимается под цифровой культурой

3. WEB-квиз «Анализ современных практик стратегического управления персоналом»

Задание: Отличительные и схожие признаки цифровизации HR процессов

Интернет-ресурсы:

- <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405> - Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников
- <https://stimul.online/viewpoint/tsifrovaya-revolyutsiya-v-hr-/> - Цифровая революция в HR
- Собственные примеры

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачет

1. Составляющими стратегии управления персоналом в SHIVA мире
2. Этапы и способы формирования стратегии управления персоналом
3. Типы формирования стратегии управления персоналом
4. Концепция «лучших практик» Пфеффера
5. «Интегрированная кадровая стратегия» фон Экардштайна
6. Основные признаки самообучающихся компаний
7. Цифровизация НК процессов
8. Задачи стратегического управления персоналом
9. Практика стратегического управления персоналом по Р. Ричардсону и М. Томпсану
10. Методы стратегического управления персоналом

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-2 - Способен обеспечивать стратегическое управление процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем				
1.	Задание	К практикам стратегического	1, 3	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
	закрытого типа	управления по Р. Ричардсону и М. Томпсану НЕ относятся 1) целеполагания 2) наилучшего соответствия 3) многозадачности		
2.		Стратегия динамического роста заключается в: 1) росте прибыли за счет непрерывного роста рыночной ниши 2) в регулярной проверке текущих задач на соответствие и подготовке базы для выполнения будущих задач 3) росте заработной платы сотрудников	2	1
3.		4. Циклическая стратегия заключается в: 1) снижении убытков за счет сокращения персоналом 2) постепенном увеличении рыночной доли продукта за счет снижения цены	1	1
4.		Двойная петля обучения по К. Арджирису состоит в: 1) «проблема – обучения-результат промежуточного соответствия – обучение – результат соответствия» 2) «проблема – обучения-результат соответствия»	1	1
5.		К концепции «лучших практик» Пфеффера НЕ относятся: 1) зависимость оплаты труда от его результатов; 2) сокращение организационных уровней управления 3) развитая система тренингов	2	1
6.		К основным признакам самообучающейся компании НЕ относятся: 1) Индивидуальное совершенство 2) Ментальные модели 3) Гибкие модели оплаты труда	3	1
7.		Как идентифицировать наличие проблемной ситуации	1, 2, 3	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		у себя? 1) тайм менеджмент 2) метод 360 градусов 3) из СМИ		
8.		Какими инструментами можно идентифицировать личные «проблемы» 1) карты визуализации 2) мнением родителей 3) образом из СМИ	1,2	1
9.		При использовании самооценки НЕ следует рассматривать 1) образ, сформированный в соцсетях 2) профессиональные требования	1	1
10.		Взаимосвязь с внешней средой предусматривается при осуществлении самоанализа 1) да 2) нет	1	1
11.		Самоанализ НЕ проходит с использованием 1) методов анкетирования 2) анализа статистического материала 3) аппликации профессиональных требований и собственных способностей	1, 2	1
12.		Стратегическое управление персоналом направлено на: 1) стратегию постоянного улучшения – стратегия «от достигнутого» 2) стратегию скачка	1,2	1
13.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Компания А выходит на новый рынок с уникальной продукцией. Как организовать эффективную систему обучения?	В зависимости от рынка и подготовки персонала можно использовать подход к обучению по К. Арджирису	5
14.		Ситуационная задача: Эффективность программы	Использовать обучение с двойной петлей К.	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		обучения компании Д не привела к запланированным результатам. Как можно исправить ситуацию?	Арджириса	
15.		Ситуационная задача: Компания Б находится на этапе детства, какую стратегию по Иванцевичу можно ей предложить и почему?	Стратегия динамического роста заключается в регулярной проверке текущих задач на соответствие и подготовке базы для выполнения будущих задач.	5
16.		Ситуационная задача: Компания Ж миссией своей компании заявляет ИТ превосходство на рынке консалтинга. Какую стратегию управления персоналом ей выбрать (по Иванцевичу)	Предпринимательская стратегия. Особое внимание уделяется коммуникабельным, ответственным и настойчивым сотрудникам с новаторскими идеями. Важно, чтобы группа ведущих сотрудников не изменялась.	5
17		Ситуационная стратегия: Рационально ли использовать Концепции «Интегрированная кадровая стратегия» фон Экардштайна для компании Е, которая имеет разветвленную сеть филиалов.	«Интегрированная кадровая стратегия» фон Экардштайна основывается на том, что существует некий единый взгляд на кадровые вопросы в организации, выраженный «ответственным за персонал».	5
18		Ситуационная задача: Алгоритм проведения системного анализа (пример)	1. Формулирование цели исследования 2. Критический анализ фактологического материала 3. Разработка дизайна исследования 4. Определение выборки 5. Сбор первичных материалов	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			6. Обработка результатов 7. Выявление взаимосвязей, угрожающих позиций, разработка новых моделей взаимодействия и тд	
18		Ситуационная задача: Какие методы исследования могут использоваться при проведении системного анализа	1. Анализ Парето; 2. Диаграмма Исикавы; 3. Статистическое управление процессами; 4. Методология 6 сигм; 5. Методология “Бережливое производство”, и другие.	5
19		Ситуационная задача: Вам предложили провести стратегический анализ управления персонала мебельной компании. Какие методы вы можете использовать.	1. Модель жизненного цикла продукта (ЖЦТ), 2. Модель БКГ 3. модель Мак-Кинси, 4. SWOT-анализ и т.д.	5
20		Ситуационная задача: При формировании стратегии управления персоналом можно ли использовать термин «Использование» и какую смысловую нагрузку это несет	Использование персонала представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация, с учетом сложившейся оценки в рамках текущего контроля, осуществляется преподавателем в форме зачета и экзамена. Текущий контроль – оценка работы на семинарских занятиях, работа в аудитории.

Оценивание студента на зачете по дисциплине (модулю)

Оценка зачета (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено» («компетенции освоены»)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«не зачтено» («компетенции не освоены»)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель, реализующий дисциплину, в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

Общая оценка учебных достижений студента в семестре по учебному курсу определяется как сумма баллов, полученных студентом по различным формам текущего и промежуточного контроля в течение данного семестра

Успешность изучения каждого учебного курса в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов.

Так как итоговой формой отчетности для дисциплины является зачет (1 семестр) и экзамен (2 семестр), то балльная оценка представляет собой: семестровую оценку (текущий контроль по учебной дисциплине в течение семестра) – 90 баллов полученных на различных формах текущего контроля и 10 баллов, включающих различного рода бонусы (отсутствие пропусков занятий, активная работа в течение семестра, публикации и пр.).

Независимо от набранной в семестре текущей суммы баллов обязательным условием перед сдачей зачета является выполнение студентом необходимых по рабочей программе для дисциплины видов заданий.

После окончания семестра студент, набравший менее 60 баллов, считается неуспевающим.

При неудовлетворительной сдаче аттестации или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в университете порядке обязан пересдать промежуточную аттестацию.

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Выполнение практических заданий	LMS Moodle «Цифровое обучение»	80	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
Всего			80	-
Блок бонусов				
2.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
Всего			10	-
Дополнительный блок				
4. ЗАЧЕТ			10	
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	- 5

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

по дисциплине (модулю)		
Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69		
60–64	3 (удовлетворительно)	
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Кадровая политика и стратегии управления персоналом : учебник / Х.М. Бекмурзиева, Л.Н. Иванова-Швец, Е.В. Кузуб [и др.] ; под общ. ред. А.А. Литвинюка. — Москва : КноРус, 2022. — 339 с. — ISBN 978-5-406-09822-6. — URL:<https://book.ru/book/943862> (дата обращения: 10.06.2025). — Текст : электронный.

2. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебное пособие / Под ред., Кибанова А.Я. — Москва : Проспект, 2014. — 60 с. — ISBN 978-5-392-11521-1. — URL: <https://book.ru/book/916350> (дата обращения: 10.06.2025). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Тебекин, А.В., Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : КноРус, 2020. — 718 с. — ISBN 978-5-406-07160-1. — URL: <https://book.ru/book/933992> (дата обращения: 10.06.2025). — Текст : электронный.
2. Теория и практика управления персоналом : традиционные и новые направления : учебное пособие / А.Н. Столярова, Д.С. Петросян, Ж.К. Леонова [и др.]. — Москва : КноРус, 2021. — 620 с. — ISBN 978-5-406-09147-0. — URL: <https://book.ru/book/942272> (дата обращения: 10.06.2025). — Текст : электронный.
3. Минева О.К., Горелова О.И., Кочеткова Н.Н., Мордасова Т.А., Миронов С.К. Мотивация трудовой деятельности. Издательство: Издательский дом «Астраханский университет». - 2013. - 160 с. - (для бакалавров) - ISBN: 978-5-9926-0694-2.
<https://biblio.asu.edu.ru/Reader/Book/2014030312282064703700009232> (Электронная библиотека «Астраханский государственный университет»).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

<i>Наименование ЭБС</i>
Цифровой образовательный ресурс IPRsmart: - ЭОР № 1 – программа для ЭВМ «Автоматизированная система управления цифровой библиотекой IPRsmart»;
Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ, https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru <i>Учётная запись образовательного портала АГУ</i>
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>
Единое окно доступа к образовательным ресурсам – http://window.edu.ru
Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекционные и практические занятия:

- Аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор, экран, компьютер (ноутбук), звуковые колонки, микрофон (в случае количества студентов более 80 человек);
- Рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет
- Для самостоятельной работы студенту предоставляется доступ к библиотеке, читальному залу, залу открытого доступа к сети Интернет, ПК.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).