Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 18:56:05
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Рабочая программа дисциплины «Оценка эффективности системы управления персоналом». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.М. Рогуленко – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Рабочая программа дисциплины составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955 и Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» от «09» марта 2022 г. № 109н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «11» апреля 2022 г., регистрационный № 68193), Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «09» октября 2015 г. № 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «09» ноября 2015 г., регистрационный № 39628);

Разработчики: .Т.М. Рогуленко д.э.н., профессор

Ответственный рецензент: Кирилюк О.М., заместитель начальника УМУ, начальник Учебного отдела, доцент кафедры менеджмент, маркетинг и коммерция ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения»

(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры инновационного менеджмента и предпринимательства 12.10.2026 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

Согласовано от Библиотеки _____/О.Е. Стёпкина

Раздел 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оценка эффективности системы управления персоналом» является усвоение обучающимися закономерностей и тенденций достижения эффективности в управлении персоналом; освоение методов оценки и бюджетирования затрат на персонал; овладение приемами определения экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; овладение навыками управленческого и кадрового консалтинга.

Задачами освоения дисциплины являются:

– изучение теоретических основ, категориального аппарата и методологии оценки эффективности системы управления персоналом;

– освоение методов оценки и бюджетирования затрат на персонал, анализа издержек на содержание HR-службы;

– приобретение умений и навыков определения экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;

– приобретение умений и навыков оценки результативности труда персонала и деятельности структурных подразделений организации;

– овладение навыками управленческого и кадрового консалтинга в области оценки эффективности управления персоналом.

Раздел 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1.	Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации

Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оценка эффективности системы управления персоналом» изучается изучается в 7 семестре очной форме обучения, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «часть, формируемая участниками образовательных отношений», образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриат), направленность (профиль): «Управление персоналом».

Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы

на очной форме обучения

з.е.	Итого	Лекции	Практические занятия	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация

7 семестр							
5	180	32	48	-	64	-	36 Экзамен

Тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Разделы / Темы	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация	Всего часов
Тема 1 Сущность, основные характеристики и категории эффективности системы управления персоналом	4	12	12	-	-	28
Тема 2. Оценка деятельности службы управления персоналом	4	8	12	-	-	24
Тема 3 Оценка эффективности затрат HR-службы	8	8	12	-	-	28
Тема 4. Оценка эффективности подсистемы формирования и поддержания кадрового потенциала организации	8	8	14	-	-	30
Тема 5. Оценка эффективности подсистемы организации и мотивации функционирования персонала	8	8	14	-	-	30
Промежуточная аттестация (экзамен)	-	-	-	-	36	36
Итого	32	48	64	-	36	180

Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела / темы	Содержание темы
1	Тема 1. Сущность, основные характеристики и категории эффективности системы управления персоналом	Сущность, виды, свойства управляемых систем. Системный подход и системный анализ как методологические основы формирования, оценки эффективности и совершенствования систем управления персоналом. Композиция системы управления персоналом, ее роль и место в организационной структуре предприятия. Основные понятия, аспекты и формы эффективности управления персоналом. Проблематика оценки абсолютных и относительных критериев эффективности управленческой деятельности. Сущность, формы и методы диагностики систем управления.
2	Тема 2. Оценка деятельности службы управления	Роль и место службы управления персоналом в системе управления организацией. Значение оценки деятельности службы управления персоналом: возможность выявления

№ п/п	Наименование раздела / темы	Содержание темы
	персоналом	проблемных областей и тенденций в управлении персоналом, определение путей повышения эффективности деятельности организации. Целевой и функциональный подход к определению критериев эффективности службы управления персоналом. Принципы выбора критериев оценки системы управления персоналом: оценка по показателям качества персонала; оценка по показателям результативности взаимодействия членов организации; оценка по признакам полноты достижения целей; оценка по признаку качества выполнения отдельных функций управления персоналом; оценка по признаку рациональности отдельных видов затрат. Шкалы и технологии количественного измерения критериев и параметров персонала. Особенности диагностики систем управления персоналом.
3	Тема 3. Оценка эффективности затрат HR-службы	Оптимизация затрат на цели HR-службы как фактор эффективности системы управления персоналом. Показатели структуры и динамики издержек на управление персоналом. Особенности структуризации затрат на персонал и содержание HR-службы на российских предприятиях. Задачи и методы анализа эффективности издержек на персонал. Бюджетирование затрат на содержание системы управления персоналом, мотивацию, стимулирование, оплату, улучшение условий и охрану труда. Организация планирования, обоснования и утверждения бюджета расходов на персонал. Индексный метод исследования динамики и структуры издержек на персонал. Бенчмаркинг как метод защиты бюджета HR-службы. Мотивация участников процесса бюджетирования и выбор способов обоснования бюджетов HR-службы. Использование регрессионного анализа при планировании расходов на персонал. Состав затрат на оплату труда, развитие и стимулирование персонала: методы расчета и обоснования.
4	Тема 4. Оценка эффективности подсистемы формирования и поддержания кадрового потенциала организации	Учетные и внеучетные источники данных о состоянии и затратах на персонал. Основные формально оценочные (статистические) методы анализа состояния персонала и кадрового потенциала организации. Определение и обоснование эффективности численности, половозрастной, должностной, образовательной, профессионально-квалификационной структуры персонала. Оценка динамических параметров персонала: стажа и средней продолжительности работы в организации, общих и структурированных по причинам возникновения показателей текучести и абсентеизма. Оценка и обоснование эффективности внутренней мобильности и ротации персонала. Анализ укомплектованности подразделений квалифицированными специалистами и уровня травматизма. Оценка эффективности личного потенциала работников: принципы и методы оценки компетенций работников, процедуры аттестации работников, технологии центров оценки персонала, экспертной оценки, аудита и маркетинга персонала. Ожидаемая стоимость работников как параметр кадрового потенциала организации.
5	Тема 5. Оценка эффективности	Система экономических показателей оценки результативности труда персонала: выработка, трудоемкость продукции в

№ п/п	Наименование раздела / темы	Содержание темы
	подсистемы организации и мотивации функционирования персонала	показателях времени и стоимости, рентабельность персонала в трудовых и стоимостных показателях. Использование KPI (ключевых показателей эффективности) для оценки результативности HR-службы. Оценка эффективности распределения функций, полномочий и ответственности между звеньями службы управления персоналом. Определение эффективности организации рабочего пространства, условий и оснащенности труда персонала. Эффективность действующей в организации системы мотивации и стимулирования персонала. Оценка результативности переменной и постоянной составляющих заработка работников как факторов повышения эффективности труда. Оценка эффективности социальных механизмов системы управления персоналом: выплат и льгот, предоставляемых персоналу в рамках социальной политики организации, психологического и социального климата организации, степени реализации принципов конкурентности, сотрудничества, социального партнерства, корпоративной этики. Эффективность действующей в организации технологии принятия управленческих решений, режима труда и отдыха, механизмов повышения квалификации и адаптации работников. Методы оценки эффективности работы персонала инфраструктурных подразделений организации. Методы оценки эффективности частных направлений научной организации труда персонала.

Занятия семинарского типа (практические занятия)

Общие рекомендации по подготовке к практическим занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий практического типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию практического типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Работа во время проведения занятия практического типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач; б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

Тема № 1. Оценка деятельности службы управления персоналом

Вопросы и/или задания

1. Определите роль и место HR-службы в системе управления персоналом и организацией; постройте схему организационной структуры HR-службы для организации конкретной сферы деятельности.
2. Сравните целевой и функциональный подходы к оценке деятельности HR-службы; заполните сравнительную таблицу, выделите достоинства и ограничения каждого подхода.
3. Сформируйте систему критериев и показателей состояния, динамики и эффективности HR-службы по предложенным в теме принципам выбора критериев.

4. Охарактеризуйте шкалы и технологии количественного измерения критериев и параметров персонала; приведите примеры их применения.
5. Разработайте программу диагностики системы управления персоналом конкретной организации и обоснуйте выбор ее методов.

Тема № 2. Оценка эффективности затрат HR-службы

Вопросы и/или задания

1. Рассчитайте показатели величины, динамики и структуры затрат на управление персоналом на условных данных; интерпретируйте полученные результаты.
2. Сравните зарубежные тенденции и российские особенности принципов и методов планирования и анализа эффективности затрат HR-службы.
3. Раскройте сущность, принципы и методы бюджетирования затрат на содержание системы управления персоналом, мотивацию, стимулирование, оплату, улучшение условий и охрану труда.
4. Примените бенчмаркинг, индексный метод, регрессионный и факторный анализ при планировании расходов на управление персоналом (на условных данных).
5. Разработайте регламент планирования и защиты бюджета HR-службы; определите способы мотивации участников процесса бюджетирования.

Тема № 3. Оценка эффективности подсистемы формирования и поддержания кадрового потенциала организации

Вопросы и/или задания

1. Охарактеризуйте информационную базу (учетные и внеучетные источники) и статистические методы оценки персонала организации.
2. Рассчитайте и обоснуйте рациональную численность и основные структуры (половозрастную, должностную, образовательную, профессионально-квалификационную) персонала.
3. Оцените динамику численности, стажа, средней продолжительности работы в организации, общие и структурированные по причинам возникновения показатели текучести и абсентеизма.
4. Оцените и обоснуйте показатели вертикальной, горизонтальной, внеорганизационной мобильности и ротации персонала.
5. Оцените компетенции и проведите аттестацию работников (на условном примере); рассчитайте кадровый потенциал методом ожидаемой стоимости работников.

Раздел 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств).

Типовые тестовые задания, типовые практические задания, типовые задания для контрольных работ, материалы для оценки результатов промежуточной аттестации и материалы для диагностической работы представлены в фонде оценочных средств по дисциплине.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практикоориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Раздел 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные

занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения

Раздел 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Кондаурова, И. А. Управление персоналом : учебник / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 399 с. — ISBN 978-5-4497-5816-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/164197/details
2. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендера. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/141537/details

Дополнительная литература

1. Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации : практикум / Н. З. Сотников. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/126992/details
2. Зотеева, Н. В. Психодиагностика в управлении персоналом : практикум / Н. В. Зотеева, О. В. Полянок, С. М. Абрамов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 99 с. — ISBN 978-5-4497-3265-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/141350/details

Перечень изданий и ссылки на электронные ресурсы подлежат актуализации не реже одного раза в год с учетом изменений комплектования электронно-библиотечной системы Университета.

8.1. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы магистратуры

8.1.1. Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом. Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

В Университете имеются специализированные аудитории для проведения занятий по информационным технологиям.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Университета.

Электронная информационно-образовательная среда Университета включает:

1. Официальный сайт Университета (https://www.iile.ru/)
2. Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)
3. Программы для ЭВМ. Система дистанционного обучения «Mirapolis» - Лицензионный договор №107/06/24-к от 27.06.2024 (Спецификация к Лицензионному договору №107/06/24-к от 27.06.2024, срок действия с 01.07.2026 по 30.06.2027 г.) https://impe.lms.mirapolis.ru/mira/
4. Программа для ЭВМ. Виртуальная комната «Mirapolis» - Лицензионный договор №107/06/24-к от 27.06.2024 (Спецификация к Лицензионному договору №107/06/24-к от 27.06.2024, срок действия с 01.07.2026 по 30.06.2027 г.) https://impe.lms.mirapolis.ru/mira/
5. Система тестирования INDIGO лицензионное соглашение (Договор от 07.11.2018 г. №Д-54792, бессрочно) http://212.48.35.211:85/

8.1.2. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

(состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Операционная система «Атлант» – Atlant Academ от 24.01.2024 г. (бессрочно).
2. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Расширенный Russian Edition – договор-оферта № Tr000941765 от 16.10.2025 г.
3. Офисный пакет LibreOffice (свободно распространяемое программное обеспечение) – используется при подготовке докладов и выполнении заданий.

8.1.3. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и обновляется при необходимости, но не реже одного раза в год.

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» – Договор № МИ-ВИП-7971756/2022 (бессрочно).
2. Электронно-библиотечная система IPRsmart – лицензионный договор от 01.09.2024 г. № 11652/24С (срок действия до 31.08.2027 г.) https://www.iprbookshop.ru/
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY – лицензионный договор SCIENCE INDEX № SIO-3079/2026 от 30.01.2026 г. (срок действия до 29.01.2027 г.) https://elibrary.ru
4. База данных «Библиотека управления» – Корпоративный менеджмент https://www.cfin.ru/rubricator.shtml

8.1.4. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. При необходимости по заявлению обучающегося учебно-методические материалы предоставляются: для лиц с нарушениями зрения – в форме аудиофайла или в печатной форме увеличенным шрифтом; для лиц с нарушениями слуха – в форме электронного документа или в печатной форме; для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата – в форме электронного документа или в печатной форме.

Раздел 9. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса

Назначение помещения	Оборудование
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оборудование: специализированная мебель (мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная навесная), стол преподавателя, стул преподавателя). Технические средства обучения: персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы	Специализированная мебель (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.