

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих
Факультет	Бизнес
Кафедра	Кафедра экономического анализа и государственного управления (ЭАиГУ)
Курс	2

Направление (специальность): 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (квалификация – магистр)

Направленность (профиль/специализация): Регулирование экономики, деятельности хозяйствующих субъектов и социальной сферы

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Дата введения в учебный процесс УлГУ: «01» сентября 2023 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 202 ___ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 202 ___ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 202 ___ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Морозова Татьяна Владимировна	ЭАиГУ	старший преподаватель

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой, реализующей дисциплину	Заведующий выпускающей кафедрой
 /А.Е.Лапин/ (ФИО) « 16 » июня 2023г.	 /А.Е.Лапин/ (ФИО) « 16 » июня 2023г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины - подготовка специалиста, обладающего знаниями правовых, нормативных и организационных основ управления развитием персонала в системе государственного и муниципального управления, умениями по активизации потенциальных возможностей служащих, алгоритмами управления поведением сотрудников и навыками внедрения инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать целостное представление о развитии персонала как стратегическим факторе успеха организации и инвестиционном процессе;
- изучить современные требования к управлению развитием персонала в системе ГМУ, определенные в системе нормативных правовых актов;
- рассмотреть возможность использования эффективных кадровых технологий в практике управленческой деятельности;
- овладеть современными методами работы с нормативными правовыми и организационными документами, информационного поиска в новой информационной среде;
- сориентировать студентов на возможности использования оценки как кадровой технологии для активизации процесса профессионального развития служащих.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Учебная дисциплина «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» (УК-3; ПК-7) входит в блок дисциплин, формируемых участниками образовательных отношений, является дисциплиной по выбору ООП магистратуры ФГОС ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами как: «Управление конфликтами и организация переговорного процесса» (УК-3; ПК-7), «Управление развитием человеческих ресурсов в региональной экономике» (ПК-7), «Антикоррупционная политика государства» (ПК-7), «Лидерство в управлении» (ПК-7).

Для качественного освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- эволюцию взглядов на компетенции;
- основные подходы к формированию и развитию компетенций;
- технологии диагностики компетенций;
- методы управления развитием компетенций.

уметь:

- оценивать собственные профессиональные и личностные компетенции;
- выявлять уровень развития компетенций подчинённых;
- мотивировать развитие профессиональных и личностных компетенций подчинённых.

владеть:

- навыками развития компетенций;
- навыками диагностики уровня развития профессиональных и личностных компетенций;
- навыками оценки образовательных программ.

«Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» является дисциплиной, предшествующей для таких дисциплин как: «Профессиональная практика по профилю деятельности» (ПК-7), «Преддипломная практика» (ПК-7), «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена» (УК-3; ПК-7).

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В совокупности с другими дисциплинами профессионального цикла ФГОС ВО по направлению ГМУ дисциплина «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» обеспечивает инструментарием формирования следующих компетенций.

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства;</p> <p>Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели;</p> <p>Владеть: технологиями по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>
ПК-7 - способен администрировать процессы и документооборот по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. Деятельность по оценке и аттестации персонала. Организация и проведение оценки персонала. Документационное обеспечение работы с персоналом. Деятельность по обеспечению персоналом. Профессиональное развитие кадров. Знание новых кадровых технологий	<p>Знать: методики построения организационно-управленческих моделей в области развития человеческих ресурсов организации;</p> <p>Уметь: формировать и реализовывать управленческие решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, выстраивать эффективные прямые и обратные связи в процессе управленческого воздействия, использовать разнообразные формы управленческого воздействия;</p> <p>Владеть: методиками построения организационно-управленческих моделей в области развития человеческих ресурсов организации</p>

Учебная дисциплина ориентирована на исследование эффективности внедрения инновационных технологий в управлении развитием персонала на государственной и муниципальной службе РФ. Темы курса органически увязаны с особенностями работы с персоналом в системе государственного и муниципального управления на современном

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

этапе. Дисциплина способствует формированию у студентов видения возможности управления развитием персонала как части системы стратегического управления.

Изучение дисциплины «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» открывает перспективы для успешного прохождения по конкурсу в органы государственного и местного самоуправления.

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) 5 зачётных единиц. Общая трудоёмкость дисциплины составляет 180 часов, вид промежуточной аттестации - экзамен.

4.2. Объем дисциплины по видам учебной работы (в часах)

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения очная)	
	Всего по плану	в т.ч. по семестрам
		6
Контактная работа обучающихся с преподавателем	32	32
Аудиторные занятия:	32	32
лекции	16	16
семинары и практические занятия	16	16
лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	112	112
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.	устный опрос, решение кейсов, тестирование	устный опрос, решение кейсов, тестирование
Курсовая работа	+	+
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	36 экзамен	36 экзамен
Всего часов по дисциплине	180	180

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения очно-заочная)	
	Всего по плану	в т.ч. по семестрам
		6
Контактная работа обучающихся с преподавателем	16*	16*
Аудиторные занятия:	16*	16*
лекции	8*	8*
семинары и практические занятия	8*	8*
лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	128	128
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.	устный опрос, решение кейсов, тестирование	устный опрос, решение кейсов, тестирование
Курсовая работа	+	+
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	36* экзамен	36* экзамен

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Всего часов по дисциплине	180	180
---------------------------	-----	-----

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения заочная)	
	Всего по плану	в т.ч. по семестрам
		6
Контактная работа обучающихся с преподавателем	14*	14*
Аудиторные занятия:	14*	14*
лекции	4*	4*
семинары и практические занятия	10*	10*
лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	157	157
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.	устный опрос, решение кейсов, тестирование	устный опрос, решение кейсов, тестирование
Курсовая работа	+	+
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	9* экзамен	9* экзамен
Всего часов по дисциплине	180	180

*Количество часов работы ППС с обучающимися в дистанционном формате с применением электронного обучения

4.3. Содержание дисциплины (модуля). Распределение часов по темам и видам учебной работы

Форма обучения очная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала							
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	13	1	1	-	-	11	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	13	1	1	-	-	11	тестирование
3. Управление карьерой	12	1	1	-	-	10	решение кейсов
4. Управление мотивацией профессионального развития персонала	12	1	1	-	-	10	решение кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих							
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	14	2	2	-	-	10	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	14	2	2	-	-	10	тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	14	2	2	-	-	10	решение кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	12	1	1	-	-	10	решение кейсов
Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих							
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	12	1	1	-	-	10	решение кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области	14	2	2	-	-	10	решение кейсов
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	14	2	2	-	-	10	решение кейсов
Контроль	36	-	-	-	-	-	курсовая работа, экзамен
Всего	180	16	16	-	-	112	-

Форма обучения очно-заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала							
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	13	1	-	-	-	12	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	14	1	1	-	-	12	тестирование
3. Управление карьерой	14	1	1	-	-	12	решение кейсов
4. Управление мотивацией профессионального развития персонала	12	-	1	-	-	11	решение кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих							
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	13	1	-	-	-	12	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	14	1	1	-	-	12	тестирование
7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	13	1	1	-	-	11	решение кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	12	-	1	-	-	11	решение кейсов
Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих							
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	13	-	1	-	-	12	решение кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и	13	1	1	-	-	11	решение кейсов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

муниципальной власти Ульяновской области							
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	13	1	-	-	-	12	решение кейсов
Контроль	36	-	-	-	-	-	курсовая работа, экзамен
Всего	180	8	8	-	-	128	-

Форма обучения заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала							
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	16	1	1	-	-	14	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	15	-	1	-	-	14	тестирование
3. Управление карьерой	15	-	1	-	-	14	решение кейсов
4. Управление мотивацией профессионального персонала	14	-	1	-	-	13	решение кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих							
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	16	1	1	-	-	14	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	17	1	1	-	-	15	тестирование
7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	17	1	1	-	-	15	решение кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	15	-	1	-	-	14	решение кейсов
Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих							
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	15	-	1	-	-	14	решение кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области	16	-	1	-	-	15	решение кейсов
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	15	-	-	-	-	15	решение кейсов
Контроль	9	-	-	-	-	-	курсовая работа, экзамен
Всего	180	4	10	-	-	157	-

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В процессе изучения данной дисциплины студенты знакомятся со следующими
Форма А

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

ключевыми вопросами.

Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала

Тема 1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы

Предмет и задачи курса. Терминология курса. Развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки персонала, стимулирования творчества, совершенствования психологических характеристик работников, формирования организационной культуры. Цели развития человеческих ресурсов. Стандартный и индивидуальный планы развития персонала. Субъекты и алгоритм управленческой деятельности по развитию персонала. Общее и профессиональное развитие персонала.

Тема 2. Профессиональное развитие персонала в организации

Профессиональная адаптация и обучение как основа развития персонала. Процесс, методы и система управления профессиональным развитием. Виды и методы профессионального обучения персонала. Система показателей эффективности профессионального обучения работников. Коучинг как современная форма развития руководителей и специалистов. Цели, задачи и виды коучинга для организации.

Тема 3. Управление карьерой

Общетеоретические положения карьеры и карьерной стратегии. Кадровый корпус и его карьерный потенциал. Профессионально-квалификационное развитие персонала как основа его должностного продвижения. Резерв кадров как форма профессионального развития персонала. Стадии формирования резерва. Особенности работы с оперативным и стратегическим резервом. Основные позиции плана подготовки резерва. Ротация как инструмент горизонтальной карьеры персонала. Виды ротации на предприятиях.

Тема 4. Управление мотивацией профессионального развития персонала

Мотив и мотивировка в профессиональной деятельности. Персонал, мотивированный на успех. Персонал, мотивированный на неудачу. Диагностика мотивации персонала к профессиональному развитию и карьерному росту. Технологии управления мотивацией персонала к развитию и саморазвитию.

Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих

Тема 5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе

Ключевые понятия и термины профессионального развития в системе ГМУ. Уровни развития кадрового потенциала управленцев. Принципы развития кадрового потенциала на государственной и муниципальной службе. Комплексный подход к формированию системы профессионального развития сотрудников органов управления федерального, регионального и муниципального уровня. Портрет компетенций государственных и муниципальных служащих. Управление развитием компетенций.

Тема 6. Система профессионального развития служащих

Основные этапы и организация профессионального развития служащих. Система нормативных правовых актов, регламентирующих организацию профессионального обучения персонала в органах власти. Функции и структура госзаказа на профессиональное обучение. Технологии оценки эффективности обучения персонала в системе ГМУ.

Тема 7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих

Сущность и виды должностного продвижения в органах власти. Карьерные типы служащих. Ротация. Технологии управления кадровым резервом. Особенности

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

формирования и развития резерва управленческих кадров.

Тема 8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих

Инструменты управления кадровым потенциалом служащих. Модель управления системой повышения квалификации. Оценка эффективности управления профессиональным развитием служащих. Кадровая служба как ключевой элемент управления профессиональным развитием персонала.

Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих

Тема 9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области

Технологии кадрового аудита количественных и качественных показателей региональных служащих. Анализ ключевых кадровых показателей формирования и развития персонала.

Тема 10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области

Система региональных нормативных правовых актов, регламентирующих профессиональное развитие служащих. Особенности организации и оценка эффективности региональной системы обучения.

Тема 11. Особенности управления карьерой на региональном уровне

Система привлечения молодых специалистов. Организация работы с резервом управленческих кадров региона. Ключевые показатели эффективности кадрового резерва органов власти. Особенности ротации и профессионального роста на региональном уровне.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала

Тема 1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы

Формат проведения: работа в малых группах.

Задания к семинарскому занятию:

1. Изучить основные термины, характеризующие кадровый потенциал в различных научных источниках, выявить авторскую специфику
2. Составить кроссворд по понятийному аппарату дисциплины
3. Провести сравнительный анализ целей, форм и методов развития кадрового потенциала в органах власти и коммерческих структурах
4. Используя действующие должностные регламенты служащих, разработать модель компетенций для различных категорий должностей государственной и муниципальной службы (руководитель, помощник, специалист, обеспечивающий специалист)

Тема 2. Профессиональное развитие персонала в организации

Формат проведения: работа в малых группах.

Задания к семинарскому занятию:

1. Изучить действующее законодательство в части организации обучения персонала современной организации
2. Составить сравнительную характеристику методов обучения по заданной форме
3. Определить особенности обучения взрослой аудитории
4. Составить блок-схему организации профессионального обучения персонала организации с обязательным включением определения потребностей, бюджета, целей, разработки программы.
5. Сформировать типовую программу профессионального развития персонала в организации

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

6. Разработать систему показателей эффективности профессионального обучения коммерческой организации

Тема 3. Управление карьерой

Формат проведения: выступление с докладом, мультимедийной презентацией.

Вопросы для обсуждения:

1. Типология и механизмы карьерного процесса
2. Общие принципы карьерной стратегии
3. Индивидуальная карьерная стратегия и тип поведения человека, «карьерный девиант»
4. Специфика карьеры менеджера в России
5. Резерв кадров как форма профессионального развития персонала
6. Особенности формирования и развития оперативного и стратегического резерва

Тема 4. Управление мотивацией профессионального развития персонала

Формат проведения: ролевая игра «Составление индивидуального плана развития для подчиненного в рабочем контексте».

Методические рекомендации:

1. на основе разработанной ранее модели компетенций необходимо оценить соответствие сотрудника замещаемой должности с применением различных методов оценки;
2. определить методы и формы обучения с учетом выявленной потребности в развитии;
3. используя диагностический инструментарий, определить тип и уровень мотивации сотрудника к развитию;
4. провести собеседование с сотрудником с учетом полученных результатов для согласования индивидуального плана развития.

Ролевая игра проводится в малых группах по 5 человек. Роли: сотрудник фирмы, менеджер по оценке компетенций, менеджер по оценке мотивации, менеджер по организации обучения, начальник отдела кадров. Студент, играющий роль сотрудника фирмы, одновременно участвует в работе другой малой группы, выполняя другую роль.

Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих

Тема 5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе

Формат проведения: выступление с докладом, мультимедийной презентацией.

Вопросы для обсуждения:

1. Ключевые понятия профессионализма служащих с учетом норм действующего законодательства
2. Показатели профессионализма служащего, определяющие его профессиональную пригодность и компетентность
3. Профессиональные ценности государственной и муниципальной службы
4. Проблема несоответствия имеющегося профессионального потенциала служащих с негативными оценками уровня их профессионализма населением
5. Влияние объективных и субъективных факторов на процесс профессионального развития служащих
6. Базовые элементы системы профессионального развития служащих, определенные российским законодательством

Тема 6. Система профессионального развития служащих

Формат проведения: деловая игра «Управление профессиональным развитием служащих»

Методические рекомендации: на основе разработанных моделей компетенций необходимо организовать проведение аттестации сотрудников в соответствии с Указом Президента РФ № 110 от 01.02.2005.

По результатам аттестации должны быть подготовлены следующие документы:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

- индивидуальный план профессионального развития служащего;
- программа профессионального развития служащих органа власти (составляется на основе индивидуальных планов);
- карьерограмма, включающая ротационный механизм;
- включение в кадровый резерв органа власти.

В соответствии с подготовленными документами разрабатывается госзаказ органа власти на следующий календарный год с финансовыми расчетами затрат с учетом норм действующего законодательства РФ.

Деловая игра проводится в малых группах по 5 человек. Результаты работы группы презентуются для обсуждения в конце занятия.

Тема 7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих

Формат проведения: выступление с докладом, мультимедийной презентацией.

Вопросы для обсуждения:

1. Карьерная среда и карьерное пространство в органах власти всех уровней
2. Карьерные стратегии, наиболее предпочтительные для персонала государственной и муниципальной службы
3. Сравнительная характеристика структуры профессионально-должностного развития персонала в системе государственной службы и в коммерческой организации
4. Особенности применения технологии ротации в системе ГМУ
5. Источники и принципы формирования резерва государственной и муниципальной службы
6. Формы и методы практической подготовки кадрового резерва государственных органов

Тема 8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих

Формат проведения: круглый стол.

Методические рекомендации:

Докладчик готовит выступление на 10 минут, в котором должны быть отражены следующие моменты:

- основные принципы кадровой политики в системе службы выбранной страны;
- ключевые требования к замещению должности (компетенции);
- работа с кадровым резервом;
- технология организации ротации;
- система дополнительного профессионального образования;
- роль кадровых служб в управлении потенциалом служащих.

Содокладчик выступающего готовит тезисы на 5 минут, в которых отражены негативные моменты и проблемы в развитии кадрового потенциала служащих выбранной зарубежной страны.

Задача докладчика и содокладчика - в прениях аргументировано убедить участников круглого стола в правоте своей позиции.

Страны: США, Япония, Германия, Англия, Франция, Аргентина (или другая страна Латинской Америки), Канада, Польша, Белоруссия, Казахстан, Китай, ЮАР, Индия, Норвегия, Италия, Испания.

Домашние задания к семинарскому занятию:

1. Дать сравнительную характеристику элементов кадрового планирования персонала по заданной форме.
2. Выделить традиционные функции по управлению персоналом в концепции развивающего управления персоналом.
3. Подготовить тезисы выступления и презентацию.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих

Тема 9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области

Формат проведения: работа в малых группах.

Методические рекомендации: провести комплексный анализ кадрового состава органов власти Ульяновской области по следующим направлениям:

1. анализ сведений о составе служащих по социально-демографическим показателям.
2. анализ сведений о движении кадрового состава и укомплектованности штата органов власти Ульяновской области.
3. анализ потребности в направлениях и формах обучения служащих Ульяновской области.

Основой для анализа являются:

- данные статистической отчетности по форме 1ГС (государственные служащие) «Сведения о составе государственных гражданских служащих по полу, возрасту, образованию, стажу работы»;
- данные мониторинга вопросов реформирования и развития государственной и муниципальной службы по Приволжскому федеральному округу;
- данные анкетирования региональных служащих.

Анализ по двум первым направлениям проводится в динамике за три года. Результаты работы группы презентуются для обсуждения в конце занятия.

Тема 10-11. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области. Особенности управления карьерой на региональном уровне

Формат проведения: мастер-класс (производственное совещание) с участием сотрудников кадровых служб органов власти Ульяновской области. Примерный перечень вопросов представлен в проекте регламента совещания.

ПРОЕКТ

РЕГЛАМЕНТ

**проведения мастер-класса (производственного совещания) по теме
«Управление профессиональным развитием служащих Ульяновской области»
4 акад. часа**

00.00.2018

Место проведения: зал заседаний Правительства (1 этаж)

- | | |
|---------|--|
| 30 мин. | 1. Нормативные правовые акты по организации обучения государственных служащих и порядок их разработки
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров |
| 30 мин. | 2. Основные проблемы реализации программ ДПО и ключевые показатели эффективности организации обучения государственных служащих региона
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров |
| 30 мин. | 3. Автоматизация кадровых процессов: возможности системы «Босс-кадровик»
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров |

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

- 30 мин. **4. Принципы региональной государственной политики в сфере управления человеческими ресурсами ГМУ**
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров
- 30 мин. **5. Формирование и использование резерва управленческих кадров Ульяновской области, его отличие от кадрового резерва органов власти региона. Показатели эффективности работы с резервами**
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров
- 30 мин. **6. Молодежный центр государственного управления «Родине служить». Работа Клуба молодых государственных служащих Ульяновской области**
Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работ не предусмотрен УП.

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Слушатели магистратуры самостоятельно проводят исследования и выполняют курсовые работы по вопросам управления развитием кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих. Курсовые работы предполагают раскрытие теоретических вопросов, а также изучение и анализ статистических данных по проблемам подготовки кадров для государственной и муниципальной службы, внедрения профессиональных стандартов, либо анализ экспертных оценок проблем развития компетенций государственных и муниципальных служащих.

Объем курсовой работы не может превышать 60 машинописных страниц формата А4, шрифт Times New Roman шрифт 14, межстрочный интервал 1,5. Курсовая работа содержит титульный лист с указанием темы и его автора, содержание, текст, список используемой литературы. Структура текста курсовой работы должна быть приблизительно следующая: раскрывается актуальность вопроса, высказываются имеющиеся различные подходы к изучению вопроса, проводится анализ практики и выявляются проблемы, приводятся рекомендации по решению выявленных проблем, в заключении излагаются основные выводы.

Тематика написания курсовых работ по курсу «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих»:

1. Зарубежный опыт развития персонала государственной службы
2. Интернет-конференция как форма развития. Электронное обучение (онлайн-обучение)
3. Кадровый потенциал государственной службы Ульяновской области и пути его укрепления
4. Кадровый резерв государственной службы: механизм его формирования и использования
5. Компетентностный подход в развитии кадров органов государственной власти и местного самоуправления
6. Корпоративный университет: основные ресурсы и жизненные силы
7. Личностные компетенции государственных и муниципальных служащих, формируемые под воздействием профессиональной деятельности
8. Методика разработки карьерной стратегии государственного служащего
9. Мотивация развития компетенций государственных и муниципальных служащих
10. Оценка уровня развития кадров на государственной и муниципальной службе

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

11. Организационное развитие и развитие компетенций персонала органа государственной власти
12. Портрет компетенций государственного и муниципального служащего
13. Повышение качества государственных и муниципальных услуг через развитие компетенций государственных и муниципальных служащих
14. Принципы и организация системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих
15. Пути и средства улучшения качества кадрового состава государственных органов
16. Разработка модели профессионально-компетентного работника государственной службы
17. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: состояние, проблемы развития
18. Совершенствование процесса формирования кадрового резерва государственной службы
19. Самообразование сотрудников. Обучение действием («кружки качества»)
20. Управление развитием карьеры государственного и муниципального служащего

9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы
2. Компетентностный подход в управлении развитием персонала
3. Профессиональное развитие персонала в организации: виды, методы и современный инструментарий
4. Управление карьерой: классификация, механизмы реализации, проблемные вопросы
5. Управление мотивацией профессионального развития персонала
6. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе
7. Проблемы формирования модели компетенций на государственной (муниципальной) службе
8. Система профессионального развития служащих
9. Организация профессионально-служебного продвижения служащих
10. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих
11. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области
12. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области
13. Особенности управления карьерой в системе регионального государственного и муниципального управления

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Форма обучения очная

Наименование разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала			
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	проработка учебного материала	11	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	тестирование	11	проверка решения тестов
3. Управление карьерой	решение кейсов	10	проверка решения кейсов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

4. Управление мотивацией профессионального персонала	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих			
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	проработка учебного материала	10	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	тестирование	10	проверка решения тестов
7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих			
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	решение кейсов	10	проверка решения кейсов
Контроль	написание курсовой работы, подготовка к сдаче экзамена	36	проверка курсовой работы, экзамен

Форма обучения очно-заочная

Наименование разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала			
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	проработка учебного материала	12	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	тестирование	12	проверка решения тестов
3. Управление карьерой	решение кейсов	12	проверка решения кейсов
4. Управление мотивацией профессионального персонала	решение кейсов	11	проверка решения кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих			
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	проработка учебного материала	12	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	тестирование	12	проверка решения тестов
7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	решение кейсов	11	проверка решения кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	решение кейсов	11	проверка решения кейсов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих			
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	решение кейсов	12	проверка решения кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области	решение кейсов	11	проверка решения кейсов
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	решение кейсов	12	проверка решения кейсов
Контроль	написание курсовой работы, подготовка к сдаче экзамена	36	проверка курсовой работы, экзамен

Форма обучения заочная

Наименование разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала			
1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы	проработка учебного материала	14	устный опрос
2. Профессиональное развитие персонала в организации	тестирование	14	проверка решения тестов
3. Управление карьерой	решение кейсов	14	проверка решения кейсов
4. Управление мотивацией профессионального развития персонала	решение кейсов	13	проверка решения кейсов
Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих			
5. Понятие, виды и механизм развития кадрового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе	проработка учебного материала	14	устный опрос
6. Система профессионального развития служащих	тестирование	15	проверка решения тестов
7. Особенности организации профессионально-служебного продвижения служащих	решение кейсов	15	проверка решения кейсов
8. Организационно-методическое обеспечение профессионального развития служащих	решение кейсов	14	проверка решения кейсов
Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих			
9. Кадровый потенциал служащих Ульяновской области	решение кейсов	14	проверка решения кейсов
10. Система профессионального развития в органах государственной и муниципальной власти Ульяновской области	решение кейсов	15	проверка решения кейсов
11. Особенности управления карьерой на региональном уровне	решение кейсов	15	проверка решения кейсов
Контроль	написание курсовой работы, подготовка к сдаче экзамена	9	проверка курсовой работы, экзамен

Эффективность лекционных и практических занятий по курсу «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» зависит от качества самостоятельной работы студентов. При подготовке к занятиям студенту полезно:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

- изучить теоретический материал по данной теме (конспект занятия);
- ознакомиться с литературой, рекомендованной преподавателем;
- выполнить задания, предложенные преподавателем к занятию;
- составить перечень вопросов, вызывающих затруднения, неясности или сомнения, обсудить их с преподавателем или на занятии;
- заниматься самостоятельным поиском дополнительной литературы по изучаемой теме.

Самостоятельная работа призвана закрепить и активизировать теоретические знания и практические навыки, полученные студентами на лекциях и практических занятиях. Часть времени, отведенного на самостоятельную работу, должна использоваться на подготовку к аудиторным занятиям, другая часть - на осмысление результатов семинарских занятий.

При организации практических занятий используются: разбор конкретных ситуаций (кейсы), выполнение практических работ в малых группах, деловые игры, подготовка курсовой работы.

Для лучшего усвоения положений дисциплины студенты должны:

- постоянно и систематически с использованием рекомендованной литературы и электронных источников информации закреплять знания, полученные на лекциях;
- находить решения проблемных вопросов, поставленных преподавателем в ходе лекций, семинарских занятий;
- регулярно и своевременно изучать материал, выданный преподавателем на самостоятельную проработку;
- регулярно отслеживать и использовать информацию, найденную на специализированных сайтах.

Самостоятельная работа студентов строится на основе использования дистанционных технологий обучения, при котором образовательные ресурсы разрабатываются на базе множества разнообразных средств: печатные материалы, электронные лекции, электронные журналы, удаленный доступ к программным средствам.

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Список рекомендуемой литературы

основная литература:

1. Никитина, А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов/ А.С.Никитина, Н.Г.Чевтаева. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 187 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12784-3. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/519151>
2. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов/ К.Г.Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09762-7. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/516339>
3. Знаменский, Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов/ Д.Ю.Знаменский; ответственный редактор Н.А.Омельченко. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 405 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14585-4. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/510888>

дополнительная литература:

1. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов/ Л.В.Фотина [и др.];
Форма А

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2023]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство «ЮРАЙТ». - Москва, [2023]. - URL: <https://urait.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Политехресурс». - Москва, [2023]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО «Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг». - Москва, [2023]. - URL: <https://www.rosmedlib.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Букап». - Томск, [2023]. - URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». - Санкт-Петербург, [2023]. - URL: <https://e.lanbook.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2023]. - URL: <http://znanium.com>. - Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. **КонсультантПлюс** [Электронный ресурс]: справочная правовая система. / ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2023].

3. Базы данных периодических изданий:

3.1. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». - Москва, [2023]. - URL: <http://elibrary.ru>. - Режим доступа : для авториз. пользователей. - Текст : электронный

3.2. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД «Гребенников». - Москва, [2023]. - URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. - Режим доступа : для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

4. **Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека»** : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. - Москва, [2023]. - URL: <https://нэб.рф>. - Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

5. **Российское образование** : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». - URL: <http://www.edu.ru>. - Текст : электронный.

6. **Электронная библиотечная система УлГУ** : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. - Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

Согласовано:

Инженер ведущий /

Щуренко Ю.В.

Должность сотрудника УПГТ

0100

подпись

дата

 01.06.2023

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Необходимое материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает:

- наличие библиотечного фонда литературы по организации профессионального развития персонала в системе ГМУ (учебники и учебные пособия, журналы, первоисточники);
- актуализацию рабочей программы дисциплины, включающей основные понятия теоретического материала, практические задания, контрольные вопросы для самопроверки, вопросы к экзамену, тестовые задания;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет;
- наличие специально оборудованных аудиторий для мультимедийных презентаций;
- тестовые материалы по темам курса на бумажном носителе;
- карточки с ситуационными задачами (кейсами).

При изучении дисциплины рекомендуется использовать:

- учебные наглядные пособия (таблицы, схемы, диаграммы и т.д.);
- карточки с раздаточным материалом;
- технические средства обучения;
- круглые столы;
- деловые и ролевые игры
- встречи с сотрудниками кадровых служб органов государственного и муниципального управления регионального и федерального уровня;
- лекцию-диалог.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

Перечень оборудования, используемого в учебном процессе, указан в сведениях о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса, размещенных на официальном сайте УлГУ в разделе «Сведения об образовательной организации».

Аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий, оснащенные проектором, ноутбуком, аудиооборудованием для просмотра видео:

- ауд. 6 и 14 (корпус по ул. Федерации, 29);
- актовый зал, 703, 709 и др. аудитории (корпус по ул.Пушкинская, 4а).

Аудитории, оборудованные интерактивными досками:

- 602, 603, 611 ауд., (корпус по ул.Пушкинская, 4а).

Аудитории для проведения тестирования и самостоятельной работы студентов с выходом в интернет:

- комп.класс 1к, 10 рабочих мест (компьютеры Celeron 2,7 Ghz, 256 mb, 80 Gb, SyncVaster740N) (корпус по ул.Федерации, 29);
- комп.класс 806, 1 сервер и 16 рабочих мест (компьютеры IntelCeleron 3 Ghz, 1,5 Gb, 80 Gb, ViewSonicVA703b, MS Office) (корпус по ул.Пушкинская, 4а);
- комп. класс 49, 17 рабочих мест (компьютеры IntelCeleron 2,8Ghz, 512 mb, 80 Gb, Samsungsynsmaster 740N) (корпус по ул.Пушкинской, 4б);
- комп.класс 407, 14 рабочих мест (компьютеры PersonalCorei3 3220, 3,30 Ghz, 4 Gb, 500 Gb, SamsungS22C300H) (корпус по ул.Пушкинская, 4а);

Читальный зал (803 ауд., корпус по ул.Пушкинская, 4а) с компьютеризированными рабочими местами для работы с ЭБС, каталогом и т.д.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться один из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушением зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;
- для лиц с нарушением слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;
- для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик  ст.преподаватель кафедры ЭАиГУ Морозова Т.В.