

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:16:04  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.06 Теория и практика кадровой политики государства и  
организации**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**38.04.03 Управление персоналом**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

**Управление персоналом**

(наименование образовательной программы)

**Магистр**

(квалификация)

**Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2024  
Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Мешкова В.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятия*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

*Рабочая программа дисциплины Б1.В.06 Теория и практика кадровой политики государства и организации одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.*

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование у магистров теоретических знаний и практических навыков в области теории и методологии разработки кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях, изучение особенностей и направлений кадровой политики в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, хозяйствующих субъектов.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

рассмотрение сущности, места и роли современной государственной кадровой политики;  
рассмотрение сущности, места и роли кадровой политики в политике организации: взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и проводимой ею политики в области социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

*1.3.1. Дисциплина "Теория и практика кадровой политики государства и организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Психология межличностных отношений

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Современные тенденции управления персоналом

*1.3.2. Дисциплина "Теория и практика кадровой политики государства и организации" выступает опорой для следующих элементов:*

Кадровое обеспечение организации

Кадровые технологии в системе управления персоналом

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКр-1.1: Реализует кадровую политику и стратегию организации, анализирует их выполнение с учетом социальной и экономической эффективности*

Знать:

**Уровень 1** способы реализации стратегии предприятия

**Уровень 2** политику управления персоналом предприятия

**Уровень 3** направления технологий управления персоналом организации в динамичной среде

Уметь:

**Уровень 1** оценить социальную эффективность стратегии организации

**Уровень 2** оценить экономическую эффективность стратегии организации

**Уровень 3** разрабатывать направления развития организации предприятия

Владеть:

**Уровень 1** навыками реализации эффективной стратегии предприятия в современных условиях

**Уровень 2** ведения политики управления персоналом организации

**Уровень 3** навыками оценки социальной и экономической эффективности стратегии организации

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКр-2.2: Понимает механизм формирования государственной кадровой политики, способен принимать участие в ее разработке, реализации и анализе.*

Знать:

**Уровень 1** направления обобщения и критической оценки передовых практических результатов научных исследований по управлению персоналом

**Уровень 2** задачи организации управления персоналом на высоком уровне

**Уровень 3** направления передовых практик научных исследований по управлению персоналом

Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	разрабатывать предложения по формированию государственной кадровой политики
<b>Уровень 2</b>	оценивать эффективность принятых управленческих решений
<b>Уровень 3</b>	разрабатывать направления развития персонала в современных условиях
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	методами разработки и реализации стратегий управления персоналом
<b>Уровень 2</b>	современными технологиями управления персоналом
<b>Уровень 3</b>	навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и организации
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-8.1: Способен формировать мотивационную политику, определять удовлетворенность персонала работой в организации</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	подходы к разработке философии управления персоналом
<b>Уровень 2</b>	подходы к управлению кадровым администрированием предприятия
<b>Уровень 3</b>	подходы к стратегии управления персоналом организации
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	разрабатывать философию в управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации
<b>Уровень 2</b>	разрабатывать концепцию кадровой политики организации
<b>Уровень 3</b>	оценивать кадровую политику организации в современных условиях
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками ведения философии управления персоналом организации
<b>Уровень 2</b>	навыками реализации концепции управления персоналом организации
<b>Уровень 3</b>	навыками внедрения и реализации кадровой политики, стратегии управления персоналом организации
<b>В результате освоения дисциплины Теория и практика кадровой политики государства и</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	факторы воздействия макроэкономической среды на трудовые ресурсы региона и отдельной организации;
	факторы воздействия органов государственного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации;
	факторы воздействия местного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование трудовых ресурсов региона;
	оценивать воздействие макроэкономической среды на развитие трудовых ресурсов региона;
	оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов РФ
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	навыками оценивания воздействия макроэкономической среды на трудовые ресурсы региона;
	навыками оценивания воздействия органов государственного управления на трудовые ресурсы отдельной организации;
	навыками оценивания воздействия макроэкономической среды и органов государственного управления на трудовые ресурсы РФ
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний	

по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

### **Промежуточная аттестация**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Теория и практика кадровой политики государства и организации" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## **РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Теория и практика кадровой политики государства и организации" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

### **2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика</b>						
Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики /Лек/	2	2	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	
Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики /Сем зан/	2	2	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики /Ср/	2	20	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	
Тема 1.2. Государственная кадровая политика /Лек/	2	0	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э3	0	
Тема 1.2. Государственная кадровая политика /Сем зан/	2	0	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	
Тема 1.2. Государственная кадровая политика /Ср/	2	20	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	

<b>Раздел 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов.</b>						
Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов /Лек/	2	2	ПКс-8.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов /Сем зан/	2	2	ПКс-8.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э3	0	
Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов /Ср/	2	20	ПКс-8.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур /Лек/	2	0	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур /Сем зан/	2	0	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	
Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур /Ср/	2	20	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
/Конс/	2	4	ПКр-2.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
<b>Раздел 3. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации</b>						
Тема 3.1. Кадровая политика и кадровая стратегия организации /Лек/	2	0	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	

Тема 3.1. Кадровая политика и кадровая стратегия организации /Сем зан/	2	0	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
Тема 3.1. кадровая политика и кадровая стратегия организации /Ср/	2	21	ПКр-1.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э3	0	
Тема 3.2. Кадровая служба организации /Лек/	2	0	ПКр-1.1 ПКс-8.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
Тема 3.2. Кадровая служба организации /Сем зан/	2	0	ПКр-1.1 ПКс-8.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э3	0	
Тема 3.2. кадровая служба организации /Ср/	2	22	ПКр-1.1 ПКс-8.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Теория и практика кадровой политики государства и организации" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СР), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины "Теория и практика кадровой политики государства и организации" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	С. Н. Смирнов	Стратегическое управление человеческими ресурсами : методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы студентов для студентов 4 курса образовательной программы бакалавриата	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (41 с.)	
Л1.2	Е. А. Митрофанова, О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын	Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах : учебно-методическое пособие (131 с)	Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019
Л1.3	Черепанов, В. В.	Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов (679 с.)	Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017
Л1.4	Мешкова В.С.	Теория и практика кадровой политики государства и организации: Конспект лекций (88 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024

## 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Смоленская, С. В.	Рынок труда: управление человеческими ресурсами : учебное пособие (80 с. )	Ульяновск: УлГТУ, 2023
Л2.2	Кургаева, Ж. Ю.	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие (96 с.)	Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017

## 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Мешкова В.С.	Теория и практика кадровой политики государства и организации : методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом всех форм обучения (28 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.2	Мешкова В.С.	Теория и практика кадровой политики государства и организации: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом всех форм обучения (18)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024

### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Административно-управленческий портал	<a href="http://www.aup.ru">http:// www.aup.ru</a>
Э2	Библиотека экономиста	<a href="http://3dlib.net/index.php">http://3dlib.net/index.php</a>
Э3	Сайт журнала "Справочник кадровика"	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>

### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Компьютерная техника и система связи для сбора, обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты; дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle и в режиме видеоконференций с использованием интернет-ресурса "Яндекс телемост", "Jazz sber".

### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронные библиотечные ресурсы:

ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>;

ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета"



<https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/>;

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS.

Информационные справочные системы:

Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;

Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;

Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru);

Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru);

Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru);

Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;

Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-

библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblioonline.ru/>.

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС") и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNU LGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNU GPL), 1C ERP УП, 1C ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Подходы к формированию кадровой политики государства.
2. Государственная молодежная кадровая политика.
3. Формирование и развитие персонала некоммерческих организаций.
4. Взаимосвязь кадровой политики организации и политики организации в области социально-экономической деятельности.
5. Взаимосвязь кадровой политики организации и политики организации в области научно-технической деятельности.
6. Взаимосвязь кадровой политики организации и политики организации в области технологической и организационно-производственной деятельности.
7. Технологической и организационно-производственной деятельности.
8. Взаимосвязь кадровой политики организации и политики организации в области информационной деятельности.
9. Характеристика основных стратегических направлений кадровой политики
10. Документы, регламентирующие деятельность службы персонала.

#### 5.2. Темы письменных работ

##### СПИСОК ТЕМ

- 1 Эволюция концепций управления персоналом.
- 2 Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента
- 3 Классификация персонала как инструмент управления в организации.
- 4 Принципы и закономерности управления персоналом.

- 5 Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
- 6 Европейская модель управления персоналом.
- 7 Белорусская модель управления персоналом.
- 8 Российская модель управления персоналом.
- 9 Японская модель управления персоналом.
- 10 Китайская модель управления персоналом.

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Теория и практика кадровой политики государства и организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Теория и практика кадровой политики государства и организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (письменные домашние задания и расчетные работы, ответы на вопросы, тестовые задания, контрольные задания), оценки активности работы обучающегося на занятии.

Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – экзамен.

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

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

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающемуся рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только основной литературой, необходимо конспектировать лекции, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой. Для улучшения качества освоения материала необходимо в день лекции повторно изучить сделанный на занятиях конспект, повторить новые понятия, составить структурно-логическую схему лекции.

Усвоение дисциплины требует освоения методов оценки и анализа, самостоятельного решения задач на практических занятиях, выполнения заданий.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и семинарских занятиях, а также выполнять дополнительно тренировочные задания.