


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



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	<b>Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих</b>
Факультет	Экономический
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 2024 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
Нечаева О.В.	ЭАиГУ	доцент, к.ю.н., доцент

<b>СОГЛАСОВАНО</b>	
Заведующий выпускающей кафедрой	
кафедра ЭАиГУ	
 Подпись	Лапин А.Е. «17» июня 2024г.

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).


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
<b>УК-3</b> - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства;</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> технологиями по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>
<b>ПК-7</b> - 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><b>Знать:</b> методики построения организационно-управленческих моделей в области развития человеческих ресурсов организации;</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>							
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
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>							
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
<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>							
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
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>							
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
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>							
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
<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>							
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
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>							
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 развития персонала	14	-	1	-	-	13	решение кейсов
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>							
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
<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>							
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. | <b>1. Нормативные правовые акты по организации обучения государственных служащих и порядок их разработки</b><br>Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров                                  |
| 30 мин. | <b>2. Основные проблемы реализации программ ДПО и ключевые показатели эффективности организации обучения государственных служащих региона</b><br>Докладчик: представитель Управления по вопросам государственной службы и кадров |
| 30 мин. | <b>3. Автоматизация кадровых процессов: возможности системы «Босс-кадровик»</b><br>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.)
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>			
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
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>			
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
<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>			
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.)
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>			
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
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>			
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		


<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>			
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.)
<b>Раздел 1. Технологии профессионального развития персонала</b>			
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
<b>Раздел 2. Специфика профессионального развития служащих</b>			
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
<b>Раздел 3. Региональный аспект управления профессиональным развитием служащих</b>			
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		

под общей редакцией Л.В.Фотиной. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 362 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15359-0. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/520481>

2. Государственная служба: учебник и практикум для вузов/ Е.В.Охотский [и др.]; под общей редакцией Е.В.Охотского. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 309 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16275-2. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/530728>

3. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов/ С.И.Журавлев [и др.]; под редакцией С.И.Журавлева, Ю.Н.Туганова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 307 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16732-0. - Текст: электронный// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/531598>


#### **учебно-методическая литература:**


1. Морозова Т.В. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих»: для студентов магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» всех форм обучения/ Т.В.Морозова; УлГУ, ИЭиБ, Каф. экон.анализа и гос.управления. - Ульяновск: УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 371 КБ). - Текст: электронный. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2328>

2. Морозова Т.В. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Управление развитием и профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих» (курсовая работа) для студентов магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» всех форм обучения/ Т.В.Морозова. - 2023. - Неопубликованный ресурс. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/14311>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст: электронный.

#### **б) Программное обеспечение дисциплины:**

1. ОС Windows
2. Microsoft Office
3. «1С: Предприятие 8». Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
4. Statistica Academic for Windows
5. Комплект ПО «Универсал» («Финансовый анализ + Оценка бизнеса», «Инвестиционный анализ», «Бюджет» и «Оценка недвижимости»)
6. Антиплагиат ВУЗ

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

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

**б) Программное обеспечение –**

- Операционная система Windows;
- Пакет офисных программ Microsoft Office.

**в) 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, [2024]. – 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, [2024]. - 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, [2024]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». – Санкт-Петербург, [2024]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2024]. - 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, [2024].

**3. eLIBRARY.RU**: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2024]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

**4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека»** : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2024]. – 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 Mega-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Инженер ведущий



Щуренко Ю.В.

03.06.2024

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



доцент, к.ю.н. Нечаева О.В.