

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии
Кафедры управления персоналом и организационной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.14 «Современные проблемы и технологии управления
безопасностью труда»**

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Операционное и стратегическое управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях
Форма обучения	Заочная
Квалификация выпускника	Магистр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.14 «Современные проблемы и технологии управления безопасностью труда» персонала составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова И.И., доцент,
канд.экон.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 10 от 16.04.2025 г.

И.о.заведующего кафедрой
(разработчика)
Миронова И.И.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4 от 22.04.2024 г.

Председатель УМК факультета
Белокопытова Е.М.


ПОДПИСЬ

Рецензенты:

И.С. Кич, канд.юрид.наук, доц., доцент кафедры теории и истории государства и права

В.В. Степурина, начальник отдела правового обеспечения и по вопросам государственной службы и кадров министерства экономики Краснодарского края.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины Б1.В.14 «Современные проблемы и технологии управления безопасностью труда»

Основной целью дисциплины является изучение студентами приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций; нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда; методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

1.1 Задачи дисциплины:

Изучение данной дисциплины должно быть подчинено следующим задачам:

- овладение основными законами, положениями и нормативными правовыми документами Российской Федерации по обеспечению безопасности труда;
- приобретение специфических знаний в области использования приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций;
- овладение знаниями об основах оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- формирование у магистров навыков и умений оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные проблемы и технологии управления безопасностью труда» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплин гуманитарного, социального, экономического и профессиональных циклов; взаимосвязана с дисциплинами «Правовые основы управления персоналом», «Оплата труда персонала в организации», «Нормативно-правовое и документационное обеспечение управления персоналом», так как служит для установления логической связи между проблемами организации труда персонала и требованиями, обеспечивающими безопасность труда.

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее для дисциплин «Основы бюджетирования системы управления персоналом», «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», так как дисциплина призвана разъяснить студентам необходимость обеспечения и соблюдения требований безопасности труда.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций ПК-1 ИПК-1; ПК-2 ИПК-1; ПК-3 ИПК-1

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-1. ИПК - 1. Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Владеет отдельными знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ
	В целом, владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ
	Уверенно владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-2 ИПК-1	Обладает знаниями в области реализации системы стратегического и операционного управления персоналом

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	В целом, с помощью экспертов способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом
	Способен самостоятельно реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом. Способен самостоятельно реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-3. ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	Знает отдельные документы, необходимые для сопровождения процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства
	В целом, умеет обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства
	Умеет самостоятельно обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		2 семестр (часы)	3 семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10	10			
занятия лекционного типа	4	4			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	6	6			
Иная контактная работа:	0,2	-	0,2		
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	0,2		
Самостоятельная работа, в том числе:	94	62	32		
Реферат/эссе (подготовка)	7	7	-		
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	76	48	28		
Подготовка к тестированию (зачету)	11	7	4		
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3,8	-	3,8		
Общая трудоёмкость	час.	108	108		
	в том числе контактная работа	10,2	10,2		
	зач. ед	3	3		

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3-4 семестрах (2 курсе) (заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		
			Л	ПЗ	Внеаудиторная работа СРС
1.	Общие положения безопасности труда. Использование приемов первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	19	1	1	17
2.	Обеспечение охраны труда. Организация работы по охране труда. Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда.	19	1	1	17
3.	Право и гарантия права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	17	1	1	15
4.	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	17	1	1	15
5.	Обязанности работника в области охраны и безопасности труда.	16,5	0,5	1	15
6.	Обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда.	16,5	0,5	1	15
ИТОГО по разделам дисциплины		104	4	6	-
Контроль самостоятельной работы (КСР)		3,8			-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2			-
Общая трудоемкость по дисциплине		108			-

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Общие положения безопасности и охране труда.	Федеральный закон Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Основные понятия, используемые в охране труда;	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам безопасности труда
2.	Обеспечение охраны труда. Организация работы по охране труда. Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда.	Создание служб, комиссий, комитетов по охране и безопасности труда; Их основные задачи и функции;	Степень участия в групповой аудиторной работе по анализу организации работы по охране труда
3.	Право и гарантия права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности труда; Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

4.	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	Страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний на производстве; Обязательное медицинское страхование.	Дискуссия по проблемам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
5.	Обязанности работника в области охраны и безопасности труда.	Средства индивидуальной защиты; Обеспечение работников СИЗ; Приобретение, хранение, стирка, ремонт, дезинфекция, сроки использования.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ обязанностей работника в области охраны и безопасности труда.
6.	Обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда.	Очередность обучения по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда отдельных категорий работников	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с анализом обучения по охране труда и профессиональной подготовки по охране труда.

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Общие положения безопасности и охране труда	Федеральный закон Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Основные понятия, используемые в охране труда; Законодательство Российской Федерации об охране труда и сфера его применения;	Контрольные вопросы
2.	Обеспечение охраны труда. Организация работы по охране труда. Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда.	Создание служб, комиссий, комитетов по охране и безопасности труда; Их основные задачи и функции; Права работников службы охраны труда; Контроль и ответственность;	Коллоквиум на тему: «Организация работы по охране труда»
3.	Право и гарантия права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности труда; Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда.	Контрольные вопросы
4.	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	Страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний на производстве; Обязательное медицинское страхование.	Коллоквиум на тему: «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда»

5.	Обязанности работника в области охраны и безопасности труда.	Средства индивидуальной защиты; Обеспечение работников СИЗ; Приобретение, хранение, стирка, ремонт, дезинфекция, сроки использования.	Коллоквиум на тему: «Обязанности работника в области охраны и безопасности труда»
6.	Обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда.	Очередность обучения по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда отдельных категорий работников	РГЗ: составить список профессий и должностей для которых необходимо периодическое обучение охраны труда (срок действия удостоверений)

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик,

мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Безопасность и охрана труда персонала».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-1. ИПК - 1. Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Владеет отдельными знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 2,3,20
		В целом, владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 18,19
		Уверенно владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 4-6
4	ПК-2 ИПК-1 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Обладает знаниями в области реализации системы стратегического и операционного управления персоналом	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 5,7,8
5		В целом, с помощью экспертов способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 9-10
6		Способен самостоятельно реализовывать систему	Подготовка сообщений по	Вопрос на зачете 12-14

		стратегического и операционного управления персоналом Способен самостоятельно реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	плану проблемного семинара	
7	ПК-3. ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	Знает отдельные документы, необходимые для сопровождения процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	15-16
		В целом, умеет обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	17,9
		Умеет самостоятельно обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	10-11

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-1.ИПК- 1. Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Владеет отдельными знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	В целом, владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ	Уверенно владеет знаниями в области законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-2.ИПК- 1. Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Обладает знаниями в области реализации системы стратегического и операционного управления персоналом	.В целом, с помощью экспертов способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	Способен самостоятельно реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ			

ПК-3.ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	ПК-3.ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	ПК-3.ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства	ПК-3.ИПК - 1 Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства
---	---	---	---

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Основные понятия, используемые в охране и безопасности труда.
2. Федеральный закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Конституция РФ.

4. Организация работы по охране и безопасности труда на производстве и в организациях.
5. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий и охраны

труда.

6. Обязанности работника в области охраны и безопасности труда.
7. Средства индивидуальной защиты.
8. Льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда.
9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
10. Медицинские осмотры работников в организациях и на предприятии.
11. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.
12. Инструкции по безопасности труда.
13. Ответственность за нарушения требований охраны труда.
14. Надзор и контроль за охраной и безопасностью труда на предприятиях и

производствах.

15. Охрана труда женщин.
16. Охрана труда несовершеннолетних.
17. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве.
18. Трудовой кодекс РФ об охране труда.
19. Постановления Минтруда РФ в области охраны труда.
20. Кодекс РФ об административных правонарушениях.

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару № 1 «Общие положения безопасности и охране труда»

План:

1. Основные понятия и определения организации охраны труда.
2. Законодательство по охране труда.
3. Система стандартов безопасности труда. Стандарты предприятий по безопасности труда.
4. Организация и функции служб охраны труда на предприятии.
5. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

Методические указания студентам по изучению темы: формирование знаний и представлений об организации охраны труда на предприятии, умение владеть терминологией, знания законодательства по охране труда.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 1.

Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ

ПК-3.ИПК - 1

Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства

4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара

Кейсы в сфере «Культура безопасности труда»

Кейс 1. Как вовлекать топ-менеджеров в формирование культуры безопасности (на примере нефтяной компании)

Крупная российская нефтяная компания поставила перед собой амбициозную цель: стать лидером в своей отрасли по безопасности труда. Был объявлен Год безопасности. Специалисты разработали все основные политики и ключевые стандарты выполнения работ на производстве, однако внедрить их не получалось. Проблема была в топ-менеджерах: они считали, что безопасность — слишком узкая задача, чтобы держать ее в фокусе своего внимания. Нам предстояло переломить присущую руководителям позицию «это не моя тема», заменив ее установкой «от посылки сверху зависит отношение внизу». Для этого необходимо было сформировать у людей четкое представление о том, что такое лидерство с точки зрения культуры безопасности и как они должны его проявлять.

Чтобы решить эту задачу, мы разработали и провели однодневную конференцию для топ-менеджеров компании (уровень топ-руководителей блоков, дочерних обществ и бизнес-единиц, генеральных директоров компаний-подрядчиков). На мероприятие приехали 150 сотрудников компании и представители 200 подрядчиков. С докладом выступил генеральный директор — он озвучил нелицеприятную статистику и признал, что в вопросах безопасности компания явно уступает конкурентам. В итоге совместными усилиями топ-менеджеры и подрядчики разработали меры в области охраны труда, которые потом успешно внедрили на местах.

Командиры на поле боя

Почему люди нарушают правила техники безопасности? Обычно сотрудники неплохо знают теорию и регламенты, но между знаниями и реальным поведением лежит пропасть. Правила и регламенты многим людям кажутся навязанными сверху, а навязанное редко становится «своим».

Психологи называют по меньшей мере три причины, по которым сотрудники недооценивают риски в опасных ситуациях.

Удаленность от опасных инцидентов или их последствий. Типичные рассуждения людей, попавших в эту психологическую ловушку: «У нас на линии за 5 лет не было ни одного серьезного происшествия — значит, мы действуем безопасно». Или: «Прежде чем лезть к проводам, нужно бы, конечно, снять с них напряжение — но я же такой осторожный, со мной ничего не произойдет».

1. **Близость к намеченной цели.** Когда горят сроки или «победа» маячит на горизонте, трудно притормозить, вспоминая о правилах. Очередная психологическая ловушка заманивает нас мыслями типа: «Да, я устал и плохо себя чувствую, но ведь остался всего один рейс до отпуска» и т. п.

2. **Стремление следовать принятой модели поведения.** Тут в ход идут соображения вроде: «У нас так принято, не хочу быть белой вороной». Например, в производственной компании к опытному токаря прикрепili стажера, но как только ученик начал работать, его ударило током. Оказалось, молодой сотрудник копировал поведение наставника и, глядя на него, встал на резиновый коврик одной ногой (вместо того чтобы действовать по инструкции и встать на коврик двумя ногами). Стажер просто не знал, что у наставника вместо одной ноги протез, а потому взял за образец небезопасное поведение.

Тем не менее есть способы повысить осознанность сотрудников, заставить их по собственной воле (а не только из страха перед проверкой) выполнять рабочие операции

безопасно. Хороший прием — воздействовать на эмоциональную сферу. Здесь помогают встречи с коллегами, пострадавшими в результате несчастных случаев, просмотр роликов с места инцидента, конкурсы детских рисунков и т. п. Кроме того, важно развивать навыки управления безопасным поведением. Главные «проводники» такой культуры — руководители на местах (мастера, бригадиры и т. п.).

Кейс 2. Как использовать вовлекающий инструктаж (на примере компании «Газпром нефть»)

Мастер — первое менеджерское звено на производстве, он руководит операторами по добыче нефти и газа (до 16 человек в подчинении), и именно от него зависит выполнение требований безопасности. Компания «Газпром нефть» при поддержке «ЭКОПСИ Консалтинг» запустила проект «Школа мастеров» для обучения сотрудников общим управленческим навыкам. Первый учебный блок назвали «Лидерство в безопасности».

Один из конкретных приемов, развивающих культуру безопасности, — вовлекающий инструктаж. Обычный инструктаж выглядит как монолог: мастер рассказывает о предстоящем задании, сотрудник расписывается и уходит. Но никто не знает, действительно ли он в полной мере осознает грозящую опасность. Гораздо эффективнее инструктировать людей в формате диалога, когда мастер задает вопросы («Какой самый большой риск вы видите?», «Что вы будете делать, чтобы этот риск предотвратить?»), а факторы риска проговаривает сам сотрудник.

Поначалу мастера компании «Газпром нефть» отнеслись к идее скептически — мол, нашим сотрудникам такое не подойдет. Но все же по заданию преподавателя сформулировали плюсы и минусы нового подхода, а затем разделились на тройки для работы по группам, где каждый по очереди выступил в роли мастера, оператора и наблюдателя. Оказалось, никаких минусов у новой формы инструктажа нет — сложность лишь в том, чтобы начать задавать вопросы и вести беседу, а не выдавать готовый текст.

Сотрудники получили «домашнее задание»: опробовать новшество на рабочем месте. Почти все отметили, что с молодыми операторами все получилось легко, а вот опытные кадры привыкли получать инструктаж по-старому — молча, и заставить их говорить оказалось непросто. Что делать в таком случае? Возвращаться к прежнему формату нельзя — так новую культуру не построишь. Выход нашелся: надо проводить смешанные инструктажи. Опытные операторы наблюдают, как отвечают молодые, поправляют их — и незаметно для себя подключаются к беседе. В итоге число сторонников нового формата проведения инструктажей в компании растет, а вместе с ним растет уровень осознанности в действиях сотрудников, т. е. формируется культура безопасности.

Кейс 3. Как HR-служба может научить персонал безопасному поведению (на примере компании Itella)

Логистическая компания Itella время от времени сталкивалась со случаями травматизма. Чаще других в зоне повышенного риска оказывались кладовщики, специалисты склада, комплектовщики, водители погрузчиков. Например, в ходе разгрузки фуры на складе никто не заметил, как шофер забрался в кузов — и в результате погрузчик случайно зацепил его.

До недавнего времени за травматизм на производстве отвечала исключительно служба охраны труда. Фактически она занималась поиском и наказанием виновных, а не устранением системных причин. Сотрудники не были вовлечены в систему и процессы безопасности, инструктажи проводились формально. После того как в компании реорганизовали службу охраны труда и перевели эти вопросы в ведение HR-подразделения, начались изменения.

Как перейти от реактивной культуры безопасности к вовлекающей? Вместе с компанией Itella мы разработали комплексную программу обучения и вовлечения

сотрудников. Все люди выполнили тест, оценивающий склонность к рисковому поведению, а затем прошли тренинг «Развитие культуры безопасного поведения». Инструктаж стали проводить в формате деловой игры с отработкой навыков (например, сотрудников спрашивали, какие риски они видят в рабочей зоне и что можно сделать для предотвращения этих рисков). Для начальников складов провели групповые сессии с целью обмена опытом и поиска решения конкретных проблем. Всех менеджеров при выходе в опасную зону обязали надевать СИЗ (средства индивидуальной защиты — спецодежда, специальная обувь), чтобы подавать пример рядовым сотрудникам. Новый руководитель службы охраны труда наладил учет всех инцидентов, а не только несчастных случаев, факты нарушения техники безопасности стали учитываться в КПЭ руководителей. Наконец, вопросы безопасности труда в компании вошли в повестку заседаний совета директоров.

Результаты оказались обнадеживающими: после реализации мероприятий по формированию культуры безопасного поведения количество несчастных случаев в Itella за год снизилось на 25%.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-2.ИПК- 1.

Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом
ПК-3.ИПК - 1

Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства

4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

Деловая (ролевая) игра «Охрана труда на рабочем месте».

Менеджер отдела продаж принес больничный лист через один месяц после получения травмы в результате аварии и просит составить акт формы Н-1

Генеральный директор ООО «Гранд Моторз» отказывает менеджеру в составлении акта формы Н-1, мотивируя тем, что лист временной нетрудоспособности сдал поздно, а все претензии пусть предъявляет самому себе.

Что должен сделать Уполномоченный по охране труда чтобы доказать, что менеджер имеет право на расследование данного случая и составление акта формы Н-1.

3 Роли

- Менеджер отдела продаж

- Генеральный директор ООО «Гранд Моторз»

- Уполномоченный по охране труда

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 1.

Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ;

ПК-2.ИПК- 1. Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара

Семинарское занятие № 1 «Общие положения безопасности и охране труда»

На основе законодательства по охране труда уяснить основные понятия по организации труда, систему государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства по охране труда, систему стандартов.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-2.ИПК- 1. Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3.ИПК - 1

Уметь обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства

4.1.5 Примерные вопросы итогового тестирования (проводится по всем темам учебного курса):

Вопрос № 1

Источник: ст. 57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

Варианты ответов

- А Условия оплаты труда, компенсации за работу с вредными условиями труда, условия определяющие характер работы.
- Б Условия об обязательном социальном страховании работника.
- В Место работы, трудовая функция, режим рабочего времени и отдыха.
- Г Все вышеперечисленные положения являются обязательными условиями трудового договора

Вопрос № 2

Источник: ст. 58 ТК РФ

Срочный трудовой договор заключается на срок:

Варианты ответов

- А Не более 6 месяцев.
- Б Не более трех лет.
- В Не более пяти лет.
- Г Не более семи лет.

Вопрос № 3

Источник: ст. 58 ТК РФ

Работодатель заключил с работником срочный трудовой договор на 3 месяца, по истечении которого ни одна из сторон не потребовала расторжения договора, и работник продолжает трудиться. Следует ли заключать новый трудовой договор?

Варианты ответов

- А Необходимо заключить трудовой договор на неопределенный срок.
- Б Условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- В Работник не имеет права продолжать работать без оформления трудовых отношений с работодателем, следует переоформить срочный трудовой договор.

Вопрос № 4

Источник: ст. 70 ТК РФ

Срок испытания при приеме на работу для работников не может превышать

Варианты ответов

- А 1-го месяца.
- Б 2-х месяцев.
- В 3-х месяцев.
- Г 1 года.

Вопрос № 5

Источник: ст. 70 ТК РФ

Какой максимальный испытательный срок при приеме на работу предусмотрен законодательством для работников и руководителей организации?

Варианты ответов

- А Не более 3-х месяцев для всех категорий.

- Б Не более 6 месяцев для всех категорий.
 В Для работников - не более 3 месяцев, для руководителей организации и их заместителей - не более 6 месяцев.

Вопрос № 6

Источник: ст. 80 ТК РФ

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем:

Варианты ответов

- А За 1 день.
 Б За неделю.
 В За 2 недели.
 Г За 1 месяц.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

ПК-1.ИПК- 1.

Знать основы законодательства РФ о персональных данных, основы трудового, архивного, административного, миграционного, налогового законодательства, законодательства в сфере ОТ;

ПК-2.ИПК- 1. Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Основные понятия, используемые в охране и безопасности труда.
2. Федеральный закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Конституция РФ.

4. Организация работы по охране и безопасности труда на производстве и в организациях.
5. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

6. Обязанности работника в области охраны и безопасности труда.
7. Средства индивидуальной защиты.
8. Льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда.
9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
10. Медицинские осмотры работников в организациях и на предприятии.
11. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.
12. Инструкции по безопасности труда.
13. Ответственность за нарушения требований охраны труда.
14. Надзор и контроль за охраной и безопасностью труда на предприятиях и производствах.

15. Охрана труда женщин.
16. Охрана труда несовершеннолетних.
17. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве.
18. Трудовой кодекс РФ об охране труда.
19. Постановления Минтруда РФ в области охраны труда.
20. Кодекс РФ об административных правонарушениях.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)/зачтен о	оценку «отлично»/зачтено заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на

	высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)/зачтено	оценку «хорошо»/зачтено заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)/зачтено	оценку «удовлетворительно»/зачтено заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)/не зачтено	оценку «неудовлетворительно»/не зачтено заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. *Карнаух, Н. Н.* Охрана труда : учебник для вузов / Н. Н. Карнаух. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15940-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510309>

2. *Беляков, Г. И.* Охрана труда и техника безопасности : учебник для вузов / Г. И. Беляков. — 4-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 360 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-13591-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512041>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>
2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>
5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
6. ЭБС ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

Профессиональные базы данных:

русские

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>
2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Профессиональные базы данных зарубежные

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>
4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>

6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>
3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения:	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

	экран, проектор, компьютер	
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus