

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шамсутдинов Рустам Салаватович
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 28.08.2024 16:42:12
Уникальный программный ключ:
084431041bf624ef36a46b0c0e279fcaadb77cb9

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Альметьевский филиал



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

С.В. Юдина

«02»

04

2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины (модуля)

**«Б1.О.26 Современные технологии мотивации и
стимулирования персонала»**

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **очная, очно-заочная**

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление бизнесом и человеческими
ресурсами**

Альметьевск 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970





Разработчик (и):

Серикова Н. В., канд. экон. наук Серикова
 (ФИО, ученая степень, ученое звание) (подпись)

 (ФИО, ученая степень, ученое звание) (подпись)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры ЭМ протокол от «10» июня 2021г. № 11.

Заведующий кафедрой ЭМ, Н.В. Серикова, канд.экон.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины (модуля)	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
ОДОБРЕНА	Кафедра, ответственная за ОП	10.06.21	№-11	зав. кафедрой Н.В. Серикова  (подпись)
ОДОБРЕНА	Учебно-методическая комиссия АФ КНИТУ-КАИ	11.06.21	№-3	председатель УМК Г.М. Мухахарова  (подпись)
СОГЛАСОВАНА	Научно-техническая библиотека АФ КНИТУ-КАИ	10.06.21	-	заведующая НТБ Г.А. Зиминова  (подпись)
СОГЛАСОВАНА	Учебно-методический отдел АФ КНИТУ-КАИ	10.06.21	-	заведующая УМО З.А. Ахтямова  (подпись)

1 ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ И КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины является формирование у будущего бакалавра теоретических знаний и практических навыков в области мотивации и стимулирования персонала, необходимых для осуществления трудового процесса, ознакомление обучающихся с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

1.2 Задачи дисциплины (модуля)

- изучение современных технологий мотивации и стимулирования персонала, необходимых для учета социальной значимости при разработке обоснованных организационно-управленческих решений;
- владение методами поддержания работоспособности и удержания персонала в условиях сложной и динамичной среды;
- формирование навыков оценки последствий принятия организационно-управленческих решений;
- изучение методов материальной мотивации и стимулирования как способа оценки трудовых ресурсов;
- владение методами разработки и применения системы оценки трудовых ресурсов;
- формирование навыков учета в проектах цен на продукцию (услуги, работы) затрат и результатов от реализации системы мотивации и стимулирования персонала;
- формирование навыков использования передового отечественного и зарубежного опыта для оценки эффективности труда, поддержания работоспособности и удержания персонала.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) образовательной программы.

1.4 Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу

обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся представлены в таблице 1.1

Таблица 1.1, а – Объем дисциплины (модуля) для очной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч. проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)</i>							<i>Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)</i>				
		Лекции/в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультации, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)	Курсовой проект (подготовка)	Проработка учебного материала (самоподготовка)	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
7	6 ЗЕ/216	16	–	16	1,5	–	2	0,2	34,5	–	112	33,8	Экзамен, курсовая работа
Итого	6 ЗЕ/216	16	–	16	1,5	–	2	0,2	34,5	–	112	33,8	

Таблица 1.1, б – Объем дисциплины (модуля) для очно-заочной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч. проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)</i>							<i>Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)</i>				
		Лекции/в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультации, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)	Курсовой проект (подготовка)	Проработка учебного материала (самоподготовка)	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
8	6 ЗЕ/216	12	–	16	1,5	–	2	0,2	34,5	–	116	33,8	Экзамен, курсовая работа

Итого	6 ЗЕ/216	12	–	16	1,5	–	2	0,2	34,5	–	116	33,8	
-------	----------	----	---	----	-----	---	---	-----	------	---	-----	------	--

1.5 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ИД-1 _{опк-3} . Определяет основные этапы планирования, прогнозирования и внедрения управленческого решения	Знает: современные технологии мотивации и стимулирования персонала, необходимые для учета социальной значимости при разработке обоснованных организационно-управленческих решений Умеет: реализовать методы поддержания работоспособности и удержания персонала в условиях сложной и динамичной среды Владеет: навыками оценки последствий принятия организационно-управленческих решений
ПК-7	Способен осуществлять разработку прогрессивных технико-экономических нормативов материальных и трудовых затрат, проектов оптовых и розничных цен на продукцию организации, тарифов на работы (услуги) с учетом спроса и предложения	ИД-3 _{пк-7} Участвует в разработке прогрессивных технико-экономических нормативов трудовых затрат, учитывая производственные процессы, технологические особенности и требования к качеству продукции	Знает: методы материальной мотивации и стимулирования как способа оценки трудовых ресурсов Умеет: разрабатывать и применять систему оценки трудовых ресурсов Владеет: навыками учета в проектах цен на продукцию (услуги, работы) затрат и результатов от реализации системы мотивации и стимулирования персонала
ПК-9	Способен осуществлять анализ передового отечественного и зарубежного опыта в области организации, нормирования и оплаты труда и использование его в своей работе	ИД-1 _{пк-9} Владеет основными методами и подходами к организации, нормированию и оплате труда, применяемыми в отечественной и зарубежной практике	Знает: современные технологии мотивации и стимулирования персонала как способа влияния на оплату труда Умеет: применять методы материальной мотивации и стимулирования в управлении персоналом Владеет: навыками использования передового отечественного и зарубежного опыта для оценки эффективности труда, поддержания работоспособности и удержания персонала

2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Структура дисциплины (модуля)

Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам, с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных работ приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1, а – Разделы дисциплины (модуля) и виды учебной работы (очная форма обучения)

Наименование разделов дисциплины (модуля)	Всего (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (в час)			Индивидуальная контактная работа	Самостоятельная работа: проработка учебного материала (самоподготовка), выполнение курсовой работы/проекта, подготовка к ПА
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия		
Семестр 7						
Раздел № 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования	47	5	–	5	–	37
Раздел № 2. Поддержание трудоспособности и эффективность трудовой деятельности	47	5	–	5	–	37
Раздел № 3. Формирование лояльности персонала и технологии удержания персонала	50	6	–	6	–	38
Курсовая работа	36	–	–	–	1,5	34,5
Экзамен	36	–	–	–	2,2	33,8
Итого за 7 семестр	216	16	–	16	3,7	144,3
Итого по дисциплине	216	16	–	16	3,7	144,3

Таблица 2.1, б – Разделы дисциплины (модуля) и виды учебной работы
(очно-заочная форма обучения)

Наименование разделов дисциплины (модуля)	Всего (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (в час)			Индивидуальная контактная работа	Самостоятельная работа: проработка учебного материала (самоподготовка), выполнение курсовой работы/проекта, подготовка к ПА
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия		
Семестр 8						
Раздел № 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования	47	4	–	5	–	38
Раздел № 2. Поддержание трудоспособности и эффективность трудовой деятельности	47	4	–	5	–	38
Раздел № 3. Формирование лояльности персонала и технологии удержания персонала	50	4	–	6	–	40
Курсовая работа	36	–	–	–	1,5	34,5
Экзамен	36	–	–	–	2,2	33,8
Итого за 8 семестр	216	12	–	16	3,7	144,3
Итого по дисциплине	216	12	–	16	3,7	144,3

2.2 Содержание разделов дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования

Тема 1.1. Исторический аспект: формирование и развитие различных видов влияния

Сущность влияния как психологического феномена. История развития человечества демонстрирует несколько видов воздействия одного человека на другого: принуждение, манипулирование, стимулирование и мотивирование. Принуждение: определение, виды, формы организации принуждения, использование принуждения в современных условиях. Манипулирование: определение, действие механизма манипуляции, методы манипулирования и их категории, современное использование манипуляций. Понятие, сущность, виды влияния одного человека на другого. Современные способы влияния. Стимулирование: определение, история возникновения термина, развитие человека как личности определило переход от обмана (манипуляции) к обмену (стимулированию). Мотивирование: определение, механизм мотивации,

формирование заинтересованности в работе (об изменении взглядов на роль работников в организации).

Тема 1.2. Содержательные и процессуальные теории мотивации

Сущность содержательных теорий мотивации. Потребности: виды, свойства, особенности, иерархия потребностей. Содержательные теории мотивации: теория А.Маслоу, теория Д.МакКлеланда, двухфакторная модель Ф.Герцберга, теория ERG К. Альдерфельда. Российская психологическая школа (Л.Выготский, А.Леонтьев, Б.Ломов). Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С.Адамса, комплексная теория Л.Портера и Э.Лоуера, теория постановки цели Э.Лока, теория научения Б.Скинера, теория X и Y Д.МакГрегора, теория Z (партисипативного управления) У.Оучи. Принципы разумности потребления, четыре аспекта культуры разумного потребления: экономический, организационно-технический, моральный, интеллектуальный.

Тема 1.3. Стимулирование трудовой деятельности персонала

Сущность стимулирования, его цели и задачи. Государственное регулирование оплаты труда. Законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда. Индексация заработной платы. Налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц. Территориальное регулирование заработной платы. Виды и формы материального стимулирования. Материальное стимулирование персонала. Оплата труда, формы и системы оплаты труда. Традиционные формы оплаты: сдельная и повременная их преимущества и недостатки. Современные системы оплаты труда: использование методов распределения коллективного дохода, оплата по «трудовому рейтингу», система участия в прибыли, бонусная система.

Раздел 2. Поддержание трудоспособности и эффективность трудовой деятельности

Тема 2.1. Методы поддержания высокой работоспособности

Изучение различных методов поддержания высокой работоспособности. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом. Развитие сотрудников (профессиональное, личностное). Баланс личного и рабочего времени. Управление карьерой в организации. Эмоциональный интеллект и эмоциональный менеджмент – инструмент личной эффективности. Развитая организационная культура – важный фактор мотивации. Командообразование – эффективный современный фактор мотивации персонала. Выявление конфликтов и методы управления ими.

Тема 2.2. Методы поддержания личной эффективности

Оценка уровня организационного и индивидуального стресса и методы управления стрессом. Безопасность труда и ее обеспечение. Социальный пакет – важный компонент современной системы мотивации. Исторический ракурс: сравнение социальной политики во времена СССР и в современной России.

Тема 2.3. Эффективность трудовой деятельности

Эффективность трудовой деятельности (показатели качества трудовой жизни, оценка трудового вклада). Оценка по конечным результатам производства. Управление производительностью труда. Показатели качества трудовой жизни. Балльная оценка эффективности труда. Коэффициент трудового вклада. Групповые методы стимулирования. Система Скэнлона Система Раккера. Система Импрошейра (Im-proshare). Система грейдов. Процедура грейдирования. Наиболее известны системы грейдинга. Цели грейдирования. Виды грейдинга. Система мотивации на базе KPI. Мотивации на базе KPI. Оценка выполнения KPI. Дисциплинарные взыскания. Оформление результатов труда. Эффективность мотивационных мероприятий. Виды дисциплинарных взысканий. Принципы применения дисциплинарных взысканий. Оформление поощрений, взысканий. Оценка эффективности мотивационных мероприятий.

Раздел 3. Формирование лояльности персонала и технологии удержания персонала

Тема 3.1. Лояльность и вовлеченность персонала

Ценности как основа формирования мотивационной системы личности. Ценности – цели и ценности средства. Ценности компании. Факторы, влияющие на ценности компании: ценности создателей компании, степень социальной ответственности компании, общественные ценности, тип организационной культуры, история создания компании, профессиональные ценности, ценности персонала. Ценности современной личности. Современные исследования: соотношение целей и ценностей компании и работника более чем на 50 % повышает до максимума производительность труда. Лояльность и вовлеченность персонала. Лояльность персонала – важный фактор мотивации. Факторы, влияющие на формирование лояльности персонала: организационные, личностные, эмоциональные. Индикаторы уровня лояльности персонала: текучесть персонала, уровень конфликтности персонала, налаженность взаимодействия между подразделениями и другие. Модели развития лояльности персонала. Как оценить уровень лояльности персонала. Вовлеченность персонала как высшее проявление лояльности. Разные уровни вовлеченности: активное участие в делах компании, предложения по улучшению бизнес-процессов, участие в управлении компанией.

Тема 3.2. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала

Социальные гарантии – достижения государства. Один из активно используемых инструментов для поддержания высокой работоспособности и удержания персонала – это социальный пакет. Социальный пакет. Особенности формирования социального пакета и организации деятельности по использованию социального пакета сотрудниками. Кейтеринг и принцип кафетерия, спортивные залы и добровольное медицинское страхование, организация отдыха сотрудников и членов их семей.

Тема 3.3. Технологии удержания персонала

Текущая текучесть персонала как ключевой критерий эффективности работы с персоналом. Текучесть персонала – важнейший показатель кадрового менеджмента. Определение, виды текучести, формула расчета текучести персонала, определение зоны оптимальной текучести персонала для конкретной компании. Анализ причин увольнения сотрудников компании. Методы анализа причин текучести. Программа удержания персонала – ключевые компоненты. Статистика приверженности персонала разных стран. Удержание квалифицированного персонала как комплекс мероприятий, способствующих удержанию.

2.3 Курсовая работа (курсовой проект)

Целью выполнения курсовой работы (курсового проекта) является формирование системы знаний в области мотивации и стимулирования персонала, умений и навыков применения современных технологий поддержания трудоспособности и удержания работников. В результате выполнения курсовой работы обучающиеся должны освоить теоретико-методологические, организационно-методические и практические аспекты мотивации и стимулирования труда; научиться самостоятельно решать задачи своей профессиональной деятельности с учетом современного уровня развития экономической науки и практики привлечения работников к труду, грамотно излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения. Целью курсовой работы является также подготовка к публичному обсуждению и защите полученных выводов и обобщений.

В результате выполнения курсовой работы (курсового проекта) формируются компетенции ОПК-3, ПК-7, ПК-9.

Тема курсовой работы «Разработка мотивационной системы организации (на примере...)»

Обучающийся должен самостоятельно выбрать объект исследования. Анализ в работе должен выполняться на основе данных конкретного

предприятия (организации), статистических данных, опубликованных в различных литературных источниках.

Обязательно рассмотрение темы курсовой работы на примере конкретной организации. В теме курсовой работы обязательно должно быть конкретное название организации (выбирается самостоятельно).

В процессе выполнения курсовой работы студенты должны проявить знания и приобрести навыки в области:

- 1) анализа состава и динамики персонала,
- 2) разработки системы грейдов,
- 3) разработки системы мотивации на базе КРІ,
- 4) разработки и оценки эффективности мероприятий по совершенствованию системы мотивации в организации.

Содержание курсовой работы

Введение

Глава 1. Теоретическая часть (теоретические аспекты по теме работы)

1.1 Сущность и понятие предмета исследования

1.2 Классификация, типы, виды и т.д.

1.3 Существующая ситуация по рассматриваемому вопросу

Глава 2. Аналитическая часть

2.1 Общая характеристика объекта исследования

2.2 Анализ состава и динамики персонала

Глава 3. Проектная часть.

3.1 Разработка системы грейдов

3.2 Разработка системы мотивации на базе КРІ

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации

3.4 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Заключение

Список используемых источников

Приложения

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля).

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Комплект оценочных материалов представляет собой совокупность оценочных средств (комплекс заданий различного типа с ключами правильных ответов, включая критерии оценки), используемых при проведении оценочных процедур (текущего контроля, промежуточной аттестации) с целью оценивания достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине (модулю).

Комплект оценочных материалов (текущего и промежуточного контроля), необходимых для оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) представлен в виде отдельного документа по дисциплине (модулю) и хранится на кафедре-разработчике в бумажном или электронном виде.

3.1 Оценка успеваемости обучающихся

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой по 100-балльной шкале. Пересчет суммы баллов в традиционную оценку представлен в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Шкала оценки на промежуточной аттестации

Выражение в баллах	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации - зачет	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации – экзамен, зачет с оценкой
от 86 до 100	Зачтено	Отлично
от 71 до 85	Зачтено	Хорошо
от 51 до 70	Зачтено	Удовлетворительно
до 51	Не зачтено	Неудовлетворительно

4 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1.1 Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 524 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/189461>

2. Севостьянов, Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Д. А. Севостьянов. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 278 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1171967. - ISBN 978-5-16-016508-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1960099>

4.1.2 Дополнительная литература

1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - (Высшее образование). - DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159>

3. Современные технологии управления персоналом: учебник / А. А. Литвинюк, Л. С. Бабынина, Л. Н. Иванова-Швец [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук А. А. Литвинюка. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 220 с. - (Высшее образование). - DOI 10.12737/1863127. - ISBN 978-5-16-017618-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1863127>

4.1.3 Методические материалы

– Методические указания к выполнению практических работ по дисциплине «Современные технологии мотивации и стимулирования персонала»;

– Методические указания по самостоятельной работе;

– Современные технологии мотивации и стимулирования персонала [Электронный курс] Доступ по логину и паролю. URL: <https://bb.kai.ru:8443/>.

4.1.4 Перечень информационных технологий и электронных ресурсов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационно-образовательной среды КНИТУ-КАИ.

1. Современные технологии мотивации и стимулирования персонала [Электронный курс] Доступ по логину и паролю. URL: <https://bb.kai.ru:8443/>

4.1.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. Электронно-библиотечная система учебной и научной литературы «Юрайт». URL: <https://www.urait.ru/>.

2. Электронно-библиотечная система учебной и научной литературы «Знаниум». URL: <http://znanium.com/>.

3. Научно-техническая библиотека КНИТУ-КАИ. URL: <https://elibs.kai.ru/>.

4. Онлайн курс на платформе Stepik «Умная мотивация персонала». URL: <https://stepik.org/course/105335/promo?search=3974304569>

5. Онлайн курс на платформе Stepik «Оплата труда персонала». URL: <https://stepik.org/course/123345/promo?search=3935236357>

6. Онлайн курс на платформе Stepik «Технологии эффективного управления». URL: <https://stepik.org/course/131447/promo?search=3974304596>

7. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>

4.2 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и требуемое программное обеспечение

Описание материально-технической базы и программного обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) приведено соответственно в таблицах 4.1 и 4.2.

Таблица 4.1 – Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
----------------------------------	--	---

Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №105	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - настенный экран; - ноутбук
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа №205	- комплект учебной мебели
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы №104	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - настенный экран; - плакаты, стенды; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ
	Читальный зал научно-технической библиотеки	- комплект учебной мебели; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ
Курсовая работа	Учебная аудитория для курсового и дипломного проектирования (выполнения курсовых работ и ВКР) №102	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - настенный экран; - плакаты, стенды; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ

Таблица 4.2 – Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Blackboard	Blackboard	Лицензионное
2	– Microsoft Windows 7 или Microsoft Windows 10 (в зависимости от конфигурации компьютера),	Microsoft	Лицензионное
3	– Microsoft Office 2010 или Microsoft Office 2013 (в зависимости	Microsoft	Лицензионное

	от конфигурации компьютера),		
4	– Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	Лаборатория Касперского	Лицензионное
5	Справочно правовая система «КонсультантПлюс»	КонсультантПлюс	Лицензионное

5 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

Обучение по дисциплине (модулю) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к промежуточной аттестации	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Устный опрос по терминам, собеседование по вопросам к промежуточной аттестации	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к промежуточной аттестации	Преимущественно дистанционными методами

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, например:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения задания вслух;

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;

- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

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

Освоение дисциплины (модуля) лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Изменения, вносимые в рабочую программу дисциплины (модуля)

№ П/П	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» завед ующей кафедрой, реализующей дисциплину (модуль)