МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 20 18 г.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ д.э.н. профессор Слободской А.Л.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 6
7.2. Организация самостоятельной работы 7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 7
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 9
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 9
9.2 Материально-техническое обеспечение учебного процесса 10
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 10
11 . ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 11

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области мотивации труда в системе управления персоналом, механизмах и методах прогнозирования и разработки стимулирующих систем оплаты труда.

Задачи:

- выработать системный подход к управлению персоналом на основе мотивации;
- научить умению выбирать адекватную концепцию при решении проблем мотивации той или иной профессиональной, социальной или иной группы персонала организации;
- научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации на основе выявления стратегии организации по отношению к персоналу и перевода стратегии в систему стимулирования;
-сформировать навыки проведения социологических исследований в области мотивации труда;
-обучить основам оценки стимулирующей роли оплаты труда и разработки систем стимулирования;
- сформировать навыки разработки качественной документации в области оплаты труда и компенсационных выплат;
-обучить оценке экономической эффективности предлагаемых систем стимулирования с целью выбора оптимальных управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	***2***	***3***
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления	Первый уровень (пороговый) **(ПК-8) –1**	**Знать:** системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, факторы внутренней и внешней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала оранизации**З1 (ПК-8)** **Уметь:** разрабатывать системы оплаты труда и оценивать их эффективность **У1 (ПК-8)** **Владеть:** навыками разработки документационного обеспечения мотивации и стимулирования персонала в организации **В1 (ПК-8)**

результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике		

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет – 5 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Управление социально-трудовыми отношениями на основе удовлетворения потребностей	33	44	- -	66
Тема 2. Потребности, ценности и мотивы: основные понятия и концепции в менеджменте.	33	44	- -	66
Тема 3. Стимулирование в системе управления трудом. Виды стимулов.	44	44	- -	68
Тема 4. . Стимулирующая роль оплаты труда. Базовая и премиальная составляющие. Показатели KPI. Компенсационный пакет.	44	66	- -	68
Тема 5. Социотехника мотивации и стимулирования персонала .	22	44	- -	6
Тема 6. Управление социально-трудовыми отношениями на основе стимулирования	22	44	- -	6
Тема 7. Основные разделы «Положения о мотивации и оплате труда».	22	44	- -	6
Тема 8. . Критерии экономической эффективности систем стимулирования	22	22	- -	8
Всего по дисциплине:	222	432		54

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Управление социально-трудовыми отношениями на основе удовлетворения потребностей

Удовлетворение потребностей при переходе от государственного патернализма к либеральной экономике. Отчужденный характер наемного труда. Платежеспособный спрос и

оплата наемного труда. Прекариат и салариат. Социально-экономические последствия нестабильности в занятости, оплате труда и удовлетворении потребностей.

Тема 2. Потребности, ценности и мотивы: основные понятия и концепции в менеджменте.

Психофизиология потребностей и ценностное отношение к труду. Соотношение понятий потребности-мотивы –стимулы. Концепции мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, С.Адамса, В.Врума.

Зависимость системы стимулирования от экономических возможностей предприятия, этики отношения к наемному труду и стратегии в области управления персоналом. Стимулирование организацией работы, использованием рабочего времени, повышением квалификации и карьерой.

Тема 4. Стимулирующая роль оплаты труда. Базовая и премиальная составляющие. Показатели KPI. Компенсационный пакет.

Принципы оплаты труда. Основные составляющие оплаты труда: базовая часть (оклад), стимулирующая часть (премия), компенсационный пакет. Формирование базовой (постоянной) части в оплате труда. Разработка стимулирующей части в оплате труда на основе показателей KPI. Способы распределения компенсационного пакета.

Тема 5. Социотехника мотивации и стимулирования персонала.

Социотехника как технология управления социально-экономическим поведением на основе манипулирования стимулами. Стимулы как инструменты воздействия на персонал. Социологические исследования с целью оценки эффективности применения стимулов. Использование оценок удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования. Расчет индексов удовлетворенности и справедливости в оплате труда.

Тема 6. Управление социально-трудовыми отношениями на основе стимулирования

Показатели оценки системы стимулирования персонала. Условия применения стимулов. Соответствие условий применения стимулов задачам предприятия. Стратегии «персонал - затраты» и «персонал- ресурс». Эффективность системы стимулирования как соответствие удовлетворения потребностей работника интересам предприятия.

Тема 7. Основные разделы «Положения о мотивации и оплате труда».

Нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда: коллективный договор, трудовые договора и соглашения, положение о системе оплаты труда персонала и социальных выплатах. Структура «Положения о системе мотивации персонала»: общая часть (цели политики в области оплаты труда), система распределения социальных выплат и компенсационного пакета. Основные правила выбора системы премирования персонала. Система распределения социальных выплат.

Тема 8. Критерии экономической эффективности систем стимулирования

Воздействие системы стимулирования на достижение целей предприятия. Сопоставление динамики показателей, характеризующих результаты производства или объемов продаж, и величины премиального фонда. Учет потребностей и предпочтений работников при определении составных частей их компенсационного пакета в зависимости от эффективности затрат. Гибкость разработанной системы мотивации, возможность оперативного внесения в нее изменений с учетом изменений, происходящих на рынке, во внутренней среде компании и при корректировке ее целей без изменения механизма премирования.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	*3*

1	СЗ: Социальный статус наемного работника в либеральной экономике. Спрос на труд и предложение труда. Оплата труда и удовлетворение потребностей- тематическая дискуссия.	проблемный семинар, кт 1
2,3	СЗ: Социокультурный характер ценностного отношения к труду. Влияние экономических трансформаций и возрастных факторов на отношение к труду - тематическая дискуссия.	групповая дискуссия, обсуждение докладов, кт 1
	ПЗ: Разработка конкретных предложений по применению стимулирования использованием рабочего времени и повышения квалификации. Решение кейсов в малых группах.	тематическая дискуссия, кт1
4	ПЗ: Разработка конкретных предложений по формированию базовой части в оплате труда на основе оценки тяжести труда и квалификации работника. Решение кейсов в малых группах.	групповые обсуждения, кт 1
5	ПЗ: Разработка методик по оценке удовлетворенности и справедливости оплатой труда и расчет индексов удовлетворенности и справедливости.	работа на компьютере , кт1
6	СЗ: Влияние экономического положения предприятия на разработку стратегии управления персоналом и оценку эффективность системы стимулирования – обсуждение докладов и тематическая дискуссия.	работа на компьютере, кт 2
7	ПЗ: Разработка предложений в «Положение о мотивации и оплата труда» по разделу «Система распределения социальных выплат и компенсационного пакета» - деловая игра.	Работа на компьютере, видео обучающий курс, онлайн тестирование, кт 2
8	ПЗ: Оценка экономической эффективности предложенной системы мотивации труда. Обсуждение результата оценки кейсов и деловой игры в группах.	Работа на компьютере, видео обучающий курс, онлайн тестирование, кт 2

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим

письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к тематической дискуссии, вопросы для самопроверки
2	Предварительное обсуждение методик в фокус-группах на основе обзора научных публикаций.
3	Обсуждение программ и методик исследования. Вопросы для самопроверки и прогноза результатов исследования.
4 - 8	Решение кейсов. Работа на компьютере.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

– лекция-дискуссия (тема №_1_);
– проблемная лекция (тема №_2-4_);
– проблемный семинар (темы № 1-4)

Лекция-дискуссия

Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы учащихся на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Так же можно предложить студентам проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что студенты согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда

преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно студенты используют полученные знания в ходе дискуссии.

Отрицательное же то, что студенты могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Студенты в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его.

Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые он ставит перед собой для данной аудитории.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

1. усвоение студентами теоретических знаний;
2. развитие теоретического мышления;
3. формирование познавательного интереса к содержанию дисциплины.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и студентов. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, а в приобщении студентов к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Это формирует мышление студентов, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем студенты узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей профессии.

Преподаватель должен использовать во время лекции такие средства общения, которые обеспечивают наиболее эффективную передачу самой его личности. Так как, чем ближе преподаватель к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на студентов и тем легче достигаются результаты обучения.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагается преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для студентов. Полученная информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию «открытия» уже известного в науке.

Проблемная лекция строится таким образом, что познания студентов приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление студентов и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

В течение лекции мышление студентов происходит с помощью создания преподавателем проблемной ситуации до того, как они получат всю необходимую информацию, составляющую для них новое знание. В традиционном обучении поступают наоборот – вначале дают знания, способ или алгоритм решения, а затем примеры, на которых можно поупражняться в применении этого способа. Таким образом, студенты самостоятельно пробуют найти решение проблемной ситуации.

Компонентами проблемной ситуации являются объект познания (материал лекции) и субъект познания (студенты), процесс мыслительного взаимодействия субъекта с объектом и будет познавательной деятельностью, усвоение нового, неизвестного еще для студента знания, содержащееся в изучаемой проблеме.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании студента. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует.

Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными и наиболее сложными для усвоения студентами.

Для управления мышлением студентов на проблемной диалогической лекции используются заранее составленные преподавталем проблемные и информационные вопросы.

Проблемные вопросы – это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних знаниях студентов, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у студентов. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

Информационные вопросы ставятся с целью актуализировать уже имеющиеся знания у студентов, необходимые для понимания проблемы и начала умственной работы по ее разрешению. Информационные вопросы направлены к тем знаниям студентов, которые они уже имеют.

С помощью сочетания проблемных и информационных вопросов преподаватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого студента.

Проблемные лекции активизируют учебно-познавательную деятельность студентов, их самостоятельную работу, усвоение знаний и применение их на практике.

Проблемный семинар

Перед изучением темы преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	основная		ЭБС ZNANIUM.
Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : Учебник для бакалавров / Литвинюк А. А. — Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 398 .— (Бакалавр. Академический курс)	основная		ЭБС Юрайт
Евстигнеев, И.С. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]:	дополнительная		ЭБ OPAC.UNECON.RU

Конспект лекций для специальности 080505 Управление персоналом / И.С.Евстигнеев; Кафедра управления трудовыми и социальными процессами .— СПб : СПбГИЭУ, 2011 .— 70 с. — Сведения доступны по Интернету: opac.unecon.ru			
Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019.- 160 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2 Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11 . ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).