

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

Шубаева В.Г. /Шубаева В.Г./

«28» августа 2020 г.

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Направленность
(профиль) программы Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования магистратура
Форма обучения очная

Составители:

к.э.н., доцент Десятко Д.Н.

Санкт-Петербург
2020

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	5
6.	ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА	8
7.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	9
7.1.	Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины	9
7.2.	Организация самостоятельной работы	10
8.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	10
9.	РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
9.1.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
9.2.	Материально-техническое обеспечение учебного процесса	12
10.	ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	13
11.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Мотивация эффективной деятельности на предприятии» состоит в формировании знаний о теоретических основах и методах повышения эффективности использования ресурсов социально-экономических систем на основе совершенствования мотивации и организации труда.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических основ и методов мотивации, организации и нормирования труда;
- анализ сущности процессов мотивации и организации эффективной работы;
- анализ систем организации и мотивации труда;
выработка навыков постановки и решения задач оптимизации трудовых и социальных процессов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ «Мотивация эффективной деятельности на предприятии» относится к выборным дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

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)
ПК-3 способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических	ПК-3	Знать: институциональные основы регламентирующие финансово-экономическую деятельность корпоративных структур, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений по проблемам, связанным с управлением корпоративными финансами 3 (ПК-3) Уметь: осуществлять оценку и контроль деятельности корпоративной структуры, интерпретировать значения

задач		полученных показателей и коэффициентов У (ПК-3) Владеть: информационными технологиями обработки статистической информации, выявлять проблемы в области управления финансами корпоративных структур и предлагать возможные пути их решения В (ПК-3)
-------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет (зачет с оценкой) - 2 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины: по очной форме обучения представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Наименование раздела и темы	Объем дисциплины (акад. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5
Тема 1. Модель человека в экономической науке	1	2		5
Тема 2. Потребности и потенциал человека	1	4		6
Тема 3. Человеческий капитал	2	2		7
Тема 4. Теории мотивации	2	4		7
Тема 5. Структура ресурсов экономических систем.	2	2		6
Тема 6. Показатели эффективности	2	4		8
Тема 7. Методы мотивации эффективной работы	1	2		8
Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений	2	6		7
Тема 9. Система норм труда	2	4		9
Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала	2	4		9

Тема 11. Организационные изменения: методика подготовки, внедрение и оценка эффективности	3	2		16
Всего по дисциплине:	20	36		88

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы мотивации и организации эффективной работы

Тема 1. Модель человека в экономической науке

Цели и ценности человека. Их соотношение. Социальные основы трудовой деятельности. Модели «экономического», «социального», «социологического», «психологического», «политологического человека». Структура комплексной модели человека. Взаимосвязи целей, ценностей, потребностей, трудового потенциала и мотивов трудовой деятельности в модели человека.

Тема 2. Потребности и потенциал человека

Развитие представлений о потребностях человека. Проблемы анализа потребностей: границы потребностей, их иерархия и уровни удовлетворения, индивидуальная и групповая дифференциация потребностей, их динамика. Классификации потребностей, предложенные Аристотелем, А. Маслоу, К. Альдерфером, Д. МакКелландом, Ф. Герцбергом и другими авторами. Недостатки классификаций.

Общая теория потребностей, предложенная Б.М. Генкиным. Требования к модели. Структура модели: потребности существования (минимальный и базовый уровни) и потребности достижения целей. Закономерности формирования потребностей. Динамика потребностей: стратегический, тактический, и оперативный периоды. Психологический, синергетический и маржиналистский аспекты формирования потребностей.

Качество жизни как степень удовлетворения потребностей человека. Объективные и субъективные показатели качества жизни. Условия труда в системе показателей качества жизни.

Тема 3. Человеческий капитал

Соотношение понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».

Индекс человеческого развития (ИЧР): сущность, компоненты и опыт расчетов. Рейтинг России по качеству жизни населения. Динамика процессов развития цивилизации.

Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели.

Компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты

экономической деятельности. Взаимосвязи компонент трудового потенциала населения, предприятия и работника. Показатели здоровья, нравственности, творческого потенциала, образования, профессионализма. Предпосылки реализации трудового потенциала. Способы оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны.

Тема 4. Теории мотивации

Понятие мотива. Классификация мотивов. Мотивы существования и мотивы достижения целей. Эгоистические и альтруистические мотивы. Мотивы, ориентированные на процесс работы и ее результат. Мотивационная структура человека.

Принципиальная схема мотивации эффективной работы. Структура систем мотивации труда. Внешняя и внутренняя мотивация. Содержательная и ролевая мотивация труда. Административная, экономическая и статусная мотивация. Выбор формы мотивации.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Стили управления персоналом: авторитарный, демократический, олигархический, партисипативный, ситуационный. Мотивация труда и стили управления.

РАЗДЕЛ 2. Мотивация эффективной деятельности

Тема 5. Структура ресурсов экономических систем

Труд как процесс и как экономический ресурс.

Недостатки традиционной классификации экономических ресурсов (труд, земля, капитал, предпринимательские способности) исходя из общего определения понятия «капитал» как источника дохода.

Обоснование общей схемы классификации экономических ресурсов: природа, трудовой потенциал, социальные отношения, результаты труда.

Характеристика компонент деятельности человека: регламентированной, творческой, духовно-этической. Зависимость результатов каждого вида труда от затрат времени и энергии человека. Нелинейный эффект творческой и духовно-этической деятельности. Соотношение компонент труда в различных видах деятельности.

Тема 6. Показатели эффективности

Сущность эффективности как соотношения затрат и результатов. Добавленная ценность. Продуктивность и рентабельность труда. Теорема о рентабельности компонент труда: теоретическое и экспериментальное доказательство. Творчество – основной источник прибыли в экономике XXI века.

Тема 7. Методы мотивации эффективной работы

Мотивация в различных сферах деятельности. Мотивация экономической деятельности. Мотивация учебной деятельности. Мотивация научной деятельности. Разработка комплекса мер, направленных на

выявление наиболее значимых результатов в области социально-экономических наук и их учет в системе мотивации эффективной работе преподавателей и научных сотрудников вузов. Методы оптимизации структуры доходов преподавателей и научных сотрудников в зависимости от структуры потребностей, целей и ценностей научно-педагогического персонала вузов.

Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений

Современные системы оплаты труда. Социально-этическая проблема неравенства в доходах и опыт ее решения предприятиями развитых стран. Принципы теории справедливости Дж Роулза. Справедливость в оплате труда. Обобщение принципов справедливости на основе теории компонент труда. Влияние неравенства доходов на социальные отношения.

Виды, источники и структура личных доходов. Доходы от труда и собственности. Соотношения реальной и номинальной заработной платы. Выплаты из государственных фондов. Статистический анализ доходов населения. Оптимизация распределения дохода предприятия среди его социальных групп.

Современные методы оценки персонала и их использование при разработке систем оплаты труда. Оценка вклада подразделения в формирование прибыли. Методика распределения фонда поощрения между подразделениями предприятия с учетом авторских вознаграждений за разработку и реализацию новых идей.

Организация нововведений на предприятии. Особенности влияния регламентированного, творческого и духовного труда на эффективность деятельности. Творчество как источник повышения благосостояния.

Взаимосвязи производительности и оплаты труда. Динамика показателей производительности и заработной платы в России и развитых странах. Влияние неравенства доходов на соотношение производительности и оплаты труда. Управление динамикой производительности и оплаты труда на основе принципов социального партнерства.

Тема 9. Система норм труда

Значение нормирования труда для эффективного управления. Виды норм труда. Нормы длительности и трудоемкости работ. Система норм труда. Методы нормирования труда. Комплексное обоснование норм как выбор оптимального варианта организации и норм труда.

Методы нормирования труда. Аналитические методы: аналитически-расчетные и аналитически-исследовательские; дифференцированные и укрупненные; прямые и косвенные.

Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала

Методологические подходы к определению численности персонала: маргиналистский, экспертно-статистический, аналитически-нормативный.

Планирование численности персонала. Методы определения расчетной численности рабочих специалистов и руководителей. Расчетная, явочная и списочная численности.

Обоснование численности персонала с позиций выбора оптимальной структуры производственных ресурсов.

Тема 11. Организационные изменения: методика подготовки, внедрение и оценка эффективности

Понятие организационных изменений. Типы и уровни организационных изменений. Проектные и программные изменения.

Инициирование и согласование преобразований. Особенности внедрения изменений «снизу—вверх», «сверху—вниз», «горизонтальных».

Команда внедрения: принципы организации работы внутри группы, ответственной за реализацию организационного изменения. Эффективная и неэффективная команда.

Этапы проведения изменений: оценка, планирование, внедрение, оценка.

Основные принципы организационных изменений. Постановка цели, ее связь с конкретными задачами, измеримость результата внедрения.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 5.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

Номер темы	Тема занятия	Вид занятия/Оценочное средство
1	Модель человека в экономической науке	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
2	Характеристики потенциала человека	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
2	Анализ потребностей человека	СЗ-ПЗ: решение практических задач
3	Методы оценки человеческого капитала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
4	Анализ содержательных теории мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
4	Анализ процессуальных теорий мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
5	Структура ресурсов экономических систем	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
6	Расчет показательной производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
6	Оценка резервов роста производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
7	Мотивация в различных сферах деятельности	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
1-7	КТ-1	Реферат - доклад с презентацией
8	Повременная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических

		задач
8	Сдельная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
8	Бестарифные модели организации оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
9	Анализ затрат рабочего времени	СЗ-ПЗ: решение практических задач
9	Определение норм труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
10	Определение показателей численности персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
10	Расчет движения персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
6,8,9,10	КТ-2	Контрольная работа (решение практических задач)
11	Основные принципы организационных изменений. Постановка цели, ее связь с конкретными задачами, измеримость результата внедрения	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия

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	2
1-11	Подготовка к занятиям семинарского типа
1,2,4,5,7,11	Участие в аудиторных дискуссиях
3,4,6,7,8	Аудиторное решение практических задач
1-7	Подготовка, написание и защита реферат (доклад с презентацией) (кт-1)
6,8,9,10	Подготовка к кт-2 (контрольная работа)
1-11	Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой, подготовка к зачету

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

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Лекция-дискуссия (темы 1-11);*
- *Проблемная лекция (тема 1-11);*

- *Лекция-визуализация (тема № 1-11);*
- *Тематическая дискуссия (тема № 1,2,4,5,7,11);*
- *Решение практических задач (тема № 2,3,6,8,9,10);*

Лекция-дискуссия позволяет организовать свободный обмен мнениями по исследуемым вопросам, вовлечь студентов в процесс обсуждения наиболее важных вопросов тем, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемым проблемам и их готовность к восприятию последующего материала.

На проблемной лекции преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

Лекция-визуализация использует мультимедийные средства для представления схем, рисунков, графиков; систематизирует и выделяет наиболее значимые и существенные элементы содержания учебного материала.

Тематическая дискуссия предполагает обсуждение темы спорного или проблемного характера в учебной группе. Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов.

Решение практических задач предполагает решение конкретных практических заданий по соответствующей теме курса, а также анализ конкретных ситуаций, подразумевающий рассмотрение студентом практического примера и экспертную оценку студентом предложенной ситуации и выработку эффективных решений в заданных условиях

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое и информационное 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
Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с.	основная	-	ЭБС ZANANIUM
Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов .— 6, изм. и доп. — Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2014 .— 416 с.	основная	-	ЭБС ZANANIUM.

Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник / Б.М.Генкин, И.А.Никитина .— Москва : Норма: ИНФРА-М, 2013 .— 464 с.	дополнительная	25	-
Генкин Б.М. Экономика труда : Учебник : ВО - Бакалавриат / Санкт-Петербургский государственный экономический университет .— 1 .— Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2014 .— 352 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : практикум / Б.М.Генкин, В.В.Сниткин, И.В.Цыганкова; СПбГИЭУ .— СПб : СПбГИЭУ, 2012 .— 130 с.	дополнительная	247	ЭБ ОРАС.UNESCO N.RU
Алиев И.М. Экономика труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина ; С.-Петербур. гос. экон. ун-т .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2014 .— 670 с.	дополнительная	206	-
Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор .— Санкт-Петербург : Питер, 2018 .— 1040 с.	Дополнительная	-	ЭБС Айбукс.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	ЗНАНИУМ - http://www.znanium.com/
2	ЮРАЙТ - http://www.biblio-online.ru/
3	BOOK.RU - http://www.book.ru/
4	ЭБС АЙБУКС – www.ibooks.ru
5	

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 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, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Windows Professional 10/8/7. Контракт № 194/19 от 18.06.2019
2	Microsoft Office Professional Plus 2019/2016/2013/2010. Контракт № 194/19 от 18.06.2019

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).