

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Факультет промышленной технологии лекарств

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.10 УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки: 18.04.01 Химическая технология

Профиль подготовки: Организация и управление в производстве лекарственных средств

Формы обучения: очно-заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Год набора: 2021

Срок получения образования: очно-заочная форма обучения – 2 года 3 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Кандидат педагогических наук, доцент Сафронова Ж. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 18.04.01 Химическая технология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.08.2020 № 910

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Орлов Александр Сергеевич	Рассмотрено	14.06.2021, № 10
2	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии	Алексеева Галина Михайловна	Согласовано	29.06.2021, № 9
3	Кафедра экономики и управления	Ответственный за образовательную программу	Орлов Александр Сергеевич	Согласовано	30.06.2021

Согласование и утверждение образовательной программы

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	факультет промышленной технологии лекарств	Декан, руководитель подразделения	Марченко Алексей Леонидович	Согласовано	30.06.2021, № 11

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция(и), индикатор(ы) и результаты обучения

ПК-П7 Способен организовывать работу персонала, занятого в сфере производства лекарственных средств

ПК-П7.1 Оценивает профессионально-квалификационный уровень и эффективность деятельности персонала производственного подразделения, разрабатывает программы повышения квалификации, определяет формы и методы обучения

Знать:

ПК-П7.1/Зн1 Знать состав кадров и категории промышленно-производственного персонала фармацевтического предприятия

ПК-П7.1/Зн2 Знать виды и особенности форм, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия

ПК-П7.1/Зн3 Знать факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала

Уметь:

ПК-П7.1/Ум1 Уметь разрабатывать программы обучения и повышения квалификации персонала производственного подразделения

ПК-П7.1/Ум2 Уметь оценивать эффективность обучения и повышения квалификации персонала производственного подразделения

Владеть:

ПК-П7.1/Нв1 Владеть методами и приемами обучения и повышения квалификации персонала

ПК-П7.1/Нв2 Владеть методами оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения

ПК-П7.2 Распределяет задачи и работы между сотрудниками производственных подразделений, контролирует их выполнение

Знать:

ПК-П7.2/Зн1 Знать особенности поведения, интересы и мотивационные типы персонала и особенности восприятия производственных обязанностей

ПК-П7.2/Зн2 Знать соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала

ПК-П7.2/Зн3 Знать показатели результатов труда разных категорий персонала фармацевтических предприятий

Уметь:

ПК-П7.2/Ум1 Уметь определять мотивационные типы персонала и разрабатывать эффективные методы стимулирования труда

ПК-П7.2/Ум2 Уметь осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала

Владеть:

ПК-П7.2/Нв1 Владеть методами диагностики мотивационных типов персонала фармацевтического предприятия

ПК-П7.2/Нв2 Владеть приемами распределения полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

ПК-П7.3 Оценивает потребность производственного подразделения в персонале, осуществляет поиск, подбор и адаптацию новых работников

Знать:

ПК-П7.3/Зн1 Знать сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии

ПК-П7.3/Зн2 Знать современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии

Уметь:

ПК-П7.3/Ум1 Уметь осуществлять процедуру поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии

ПК-П7.3/Ум2 Уметь составлять программы адаптации персонала производственного подразделения

Владеть:

ПК-П7.3/Нв1 Владеть методами поиска, подбора и адаптации персонала с учетом мотивации к деятельности

ПК-П7.3/Нв2 Владеть навыком анализа проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия

ПК-П7.4 Разрабатывает эффективную систему мотивации труда персонала производственного подразделения и выбирает оптимальные формы трудового стимулирования

Знать:

ПК-П7.4/Зн1 Знать основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала, содержательные и процессуальные теории мотивации

ПК-П7.4/Зн2 Знать современные направления в мотивации и стимулировании персонала

ПК-П7.4/Зн3 Знать специфику взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом и ее влияние продуктивность деятельности

Уметь:

ПК-П7.4/Ум1 Уметь разрабатывать систему мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений

ПК-П7.4/Ум2 Уметь разрабатывать эффективную систему стимулирования персонала фармацевтического предприятия

Владеть:

ПК-П7.4/Нв1 Владеть методами и средствами стимулирования персонала производственного подразделения

ПК-П7.4/Нв2 Владеть методами выявления эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия

ПК-П7.5 Применяет современные методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Знать:

ПК-П7.5/Зн1 Знать понятие конфликта, историю возникновения и развития конфликтологии, структуру и типологию конфликта, причины возникновения конфликта, механизм его развитие и фазы

ПК-П7.5/Зн2 Знать специфику и особенности протекания межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов, причины возникновения конфликтов в фармацевтических организациях

Уметь:

ПК-П7.5/Ум1 Уметь разрабатывать стратегию поведения в конфликте, общаться с конфликтными личностями, оценивать уровень конфликтности работников, управлять межличностными конфликтами

ПК-П7.5/Ум2 Уметь проводить переговоры в конфликтных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации

Владеть:

ПК-П7.5/Нв1 Владеть современными методами диагностики и анализа конфликтных ситуаций

ПК-П7.5/Нв2 Владеть конструктивными методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) Б1.В.10 «Управление мотивацией и стимулирование труда персонала» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 4.

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б2.В.01.02(П) производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика;

ФТД.В.02 Разрешение конфликтов в коллективе;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Контроль СРС (часы)	Практические занятия (часы)	Лекции (часы)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	108	3	19	1	8	4	6	86	Курсовая работа (1) Зачет (2)
Всего	108	3	19	1	8	4	6	86	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

О	ли	е занятия	ная работа	та	, СРС	в период	обучения	Планируемые результаты обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекции	Практически	Самостоятельно студен	Контроль	Консультации теоретическог	соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала	39	4	2	30	1	2	ПК-П7.2 ПК-П7.4
Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. Современные теории мотивации персонала.	16	2	2	10		2	
Тема 1.2. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала	11			10	1		
Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала	12	2		10			
Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала	66		6	56		4	ПК-П7.1 ПК-П7.2 ПК-П7.3 ПК-П7.4 ПК-П7.5
Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. Методы обучения и повышения квалификации персонала как мотивирующая основа деятельности.	14		2	10		2	
Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.	12		2	10			
Тема 2.3. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала	18			16		2	

Тема 2.4. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.	22		2	20			
Итого	105	4	8	86	1	6	

4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирование труда персонала

Тема 1.1. Основы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Основные теории мотивации персонала. Современные теории мотивации персонала.

Понятие мотивации персонала. Основные этапы развития научного подхода к мотивации персонала. Мотивация и мотивационный процесс. Факторы, определяющие мотивацию персонала. Типы мотивации. Особенности мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. Основные методы мотивации. Мотивационные типы персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга, теория ожиданий Врума, теория справедливости С. Адамса, комбинированная модель Портера–Лоулера и др. Теории мотивации в практике управления персоналом фармацевтической организации. Показатели эффективной мотивации. Оценка результатов труда разных категорий персонала фармацевтических предприятий. Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений. Мотив и стимул их взаимосвязь и различия. Понятие стимулирования персонала, взаимосвязь стимулирования и мотивации. Основные принципы стимулирования труда персонала. Виды и формы стимулирования. Управление поведением персонала фармацевтической организации.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	60	100
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		45
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 1.2. Мотивация и удовлетворенность трудом персонала

Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом. Система стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения. Оценка эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Контроль самостоятельной работы	60	100

Тема 1.3. Система мотивации и стимулирования персонала. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Современные методы мотивации и стимулирования персонала

Система мотивации персонала с учетом потребностей работников производственных подразделений. Мотив и стимул их взаимосвязь и различия. Понятие стимулирования персонала, взаимосвязь стимулирования и мотивации. Основные принципы стимулирования труда персонала. Виды и формы стимулирования. Управление поведением персонала фармацевтической организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Материальные методы мотивации и стимулирования персонала. Современные направления в мотивации и стимулировании персонала. Методы и средства стимулирования персонала производственного подразделения. Оценка эффективности системы стимулирования персонала фармацевтического предприятия.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10

Раздел 2. Технологии управления мотивацией и стимулирование труда персонала

Тема 2.1. Современные методы поиска, подбора и адаптации персонала как фактор мотивации. Методы обучения и повышения квалификации персонала как мотивирующая основа деятельности.

Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии, методы планирования численности рабочих на фармацевтическом предприятии. Современные тенденции на фармацевтическом рынке труда, внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Процедура и современные методы поиска, подбора и адаптации новых работников на фармацевтическом предприятии с учетом мотивационных типов сотрудников. Включение в мотивационную систему предприятия новых сотрудников. Соответствие стимулов мотивации сотрудников. Программы адаптации персонала производственного подразделения, способствующие развитию мотивации к труду. Анализ проблем адаптации новых работников фармацевтического предприятия, влияющих на мотивацию новых сотрудников. Распределение полномочий и ответственности с учетом мотивационных типов персонала.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	60	100
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		45
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.2. Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия.

Обучение как фактор мотивации персонала. Виды и формы, методов обучения и повышения квалификации персонала фармацевтического предприятия. Общие и специальные виды и формы обучения на фармацевтическом предприятии: лекции, практические занятия, виды обучающих игр (ролевые, деловые), метод кейсов, моделирование, тренинг ротация, стажировки, инструктирование и пр. Факторы, влияющие на мотивацию к обучению и повышению квалификации производственного персонала. Дистанционное, самостоятельное обучение. Геймификация в обучении и повышении квалификации как мотивирующий процесс. Стимулирование в обучении и повышении квалификации. Оценка эффективности обучения и повышения квалификации. Программы обучения на фармацевтическом предприятии. Методы оценки профессионально-квалификационного уровня и эффективности деятельности персонала производственного подразделения.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	60	100
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

Тема 2.3. Управление конфликтами как фактор мотивации персонала

Конфликты на фармацевтическом предприятии. Методы диагностики и анализа конфликтных ситуаций. История возникновения и развития конфликтологии. Структура и типология конфликтов. Причины возникновения конфликтов на фармацевтическом предприятии. Механизмы развития и фазы. Влияние конфликтов на мотивацию персонала. Стратегия поведения в конфликте, взаимодействие с конфликтными личностями, оценка уровня конфликтности работников. Управление межличностными конфликтами на фармацевтическом предприятии. Классификация групповых конфликтов. Внутриорганизационный конфликт: виды, причины и методы преодоления. Производственные, административные, инновационные конфликты. Специфика возникновения и протекания организационно-управленческих конфликтов на фармацевтическом предприятии. Предупреждение и стимулирование конфликтов в организации. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Технологии разрешения конфликтов. Завершение конфликта с помощью третьей стороны. Методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Тест	7	10

Тема 2.4. Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии.

Методы выявления эффективности системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия. Документационное обеспечение мотивации персонала на фармацевтическом предприятии. Должностная инструкция, Трудовой и Коллективный договоры, Правила внутреннего трудового распорядка, Штатное расписание, Положение о мотивации труда персонала. Социальная программа предприятия, Положение о транспортных льготах для работников и иные локальные документы фармацевтического предприятия.

Текущий контроль (очно-заочная форма обучения)

Вид (форма) контроля, оценочное средство	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Кейс-задача	60	100
Доклад, сообщение	30	50

Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		35
Контроль самостоятельной работы	60	100

5. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Зачет, Четвертый семестр.

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета. Зачет проводится в форме предоставления портфолио, а также прохождения итогового тестирования по материалу семестра.

Порядок проведения зачета:

1. Зачет проводится в период теоретического обучения. Не допускается проведение зачета на последних аудиторных занятиях.

2. Преподаватель принимает зачет только при наличии ведомости и надлежащим образом оформленной зачетной книжки.

3. Результат зачета объявляется студенту непосредственно после его сдачи, затем выставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Положительная оценка заносится в ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в ведомости. В случае неявки студента для сдачи зачета в ведомости вместо оценки делается запись «не явился».

Перед прохождением итогового тестирования студент предоставляет портфолио с оценкой не ниже 500 баллов. Портфолио должно быть представлено в форме отчета по итогам освоения дисциплины в электронной информационно-образовательной среде или в печатном виде.

В результате набранных оценок проверяется сформированность результатов обучения по заявленным индикаторам достижения компетенций, это служит основанием для прохождения итогового тестирования. Не зачтенная курсовая работа и портфолио, имеющее оценку до 600 баллов, означает, что хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции) – «не зачтено», зачтенная курсовая работа и портфолио, имеющее оценку от 600 до 850 баллов – «зачтено», является основанием для итогового тестирования.

Итоговый тест включает 20 тестовых заданий, охватывающих весь изученный материал. На решения тестовых заданий отводится 30 минут. Задания, предполагающие множественный выбор ответов, считаются решенными правильно, если выбраны все правильные ответы. Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом: 70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».

Промежуточная аттестация: Курсовая работа, Четвертый семестр.

Промежуточная аттестация проводится в виде защиты курсовой работы.

Условиями защиты курсовой работы являются

- выполненная курсовая работа в последовательности: выбор и утверждение темы, изучение требований к структурным элементам и содержанию работы при выполнении упражнений практических работ, написание и оформление пояснительной записки включающей обязательные приложения;

- загрузка требуемых материалов курсовой работы за неделю до защиты.

Процедура защиты состоит в коротком докладе студента (не более 5 минут) и ответах на вопросы преподавателя.

В процессе защиты курсовых работ устанавливается самостоятельность их выполнения, определяется уровень теоретической подготовленности студента, оцениваются приобретенные им практические навыки в сборе и анализе информации.

Сразу после выступления студенту задаются вопросы, на которые ему необходимо дать полные и исчерпывающие ответы. Количество задаваемых вопросов не ограничивается, но существенно зависит от качества выполненной работы, серьезности допущенных ошибок, содержательности сделанного доклада. Вопросы в большинстве своем напрямую связаны с

тематикой выполненной курсовой работы, но могут и выходить за ее рамки и касаться прочих взаимосвязанных тем изучаемой дисциплины.

Порядок проведения защиты курсовой работы:

- защита курсовой работы проводится в период теоретического обучения;
- защита курсовой работы принимается преподавателем только при наличии ведомости и надлежаще оформленной зачетной книжки;
- результат защиты курсовой работы объявляется студенту непосредственно после ее осуществления, затем выставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Положительная оценка заносится в ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в ведомости. В случае неявки студента для защиты курсовой работы в ведомости вместо оценки делается запись "не явился".

На итоговую оценку влияют результаты процедуры защиты и выставленная предварительная оценка.

Оценка выставляется с учетом балльно-рейтинговой системы:

менее 100 баллов - «не удовлетворительно»,

от 100 до 119 баллов - «удовлетворительно»,

от 120 до 139 баллов - «хорошо»

от 140 до 150 баллов - «отлично»

Оценки «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» означают, что курсовая работа зачтена.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Орлов А. С. Методическое пособие для выполнения самостоятельной работы по дисциплине "Экономика и менеджмент на фармацевтических предприятиях" [Электронный ресурс]: - Санкт-Петербург: Изд-во СПХФА, 2013. - 384 с.

2. Шлендер П. Э., Лукашевич В. В., Мостова В. Д., Артемьев А. Н., Соскин Я. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

Дополнительная литература

1. Пономарева Т. Н., Дубино Н. В., Старикова М. С. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. - 153 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html>

2. Чиликина И. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. - 66 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

3. Чиликина И. А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. - 76 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

4. Моисеева Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

5. Люшина Э. Ю., Моисеева Е. Г., Тихонова Е. О. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 235 - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

6.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. eLibrary.ru - Портал научных публикаций
2. <https://www.gost.ru/> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации
3. <https://www.rosminzdrav.ru/> - Официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.studentlibrary.ru> - ЭБС «Консультант студента» : / ООО «Политехресурс». – Москва

6.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое свободно распространяемое и лицензионное ПО, в т.ч. MS Office.

Программное обеспечение для адаптации образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья:

Программа экранного доступа Nvda - программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая web-браузеры, почтовые клиенты, Интернет-мессенджеры и офисные пакеты. Встроенная поддержка речевого вывода на более чем 80 языках. Поддержка большого числа брайлевских дисплеев, включая возможность автоматического обнаружения многих из них, а также поддержка брайлевского ввода для дисплеев с брайлевской клавиатурой. Чтение элементов управления и текста при использовании жестов сенсорного экрана.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Для обеспечения реализации дисциплины используется оборудование общего назначения, специализированное оборудование, оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий по списку.

Оборудование общего назначения:

Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления) - для проведения лекционных и семинарских занятий.

Компьютерный класс (с выходом в Internet) - для организации самостоятельной работы обучающихся.

Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (место размещения - учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)):

Устройство портативное для увеличения DION OPTIC VISION - предназначено для обучающихся с нарушением зрения с целью увеличения текста и подбора контрастных схем изображения;

Электронный ручной видеоувеличитель Bigger D2.5-43 TV - предназначено для обучающихся с нарушением зрения для увеличения и чтения плоскочечатного текста;

Радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ-6-1 (заушный индиктор) - портативная звуковая FM-система для обучающихся с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации.

Проектор мультимедийный - 1 шт.

Экран демонстрационный передвижной - 1 шт.

Проектор мультимедийный - 1 шт.

Экран демонстрационный передвижной - 1 шт.

7. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

В ходе реализации учебного процесса по дисциплине проводятся учебные занятия и выполняется самостоятельная работа. По вопросам, возникающим в процессе выполнения самостоятельной работы, проводятся консультации.

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии:

Информирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3331>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3331>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3331>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3331>

Учебно-методическое обеспечение:

Сафронова Ж.С. Управление мотивацией и стимулирование труда персонала : электронный учебно-методический комплекс /Ж.С. Сафронова; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3331>. — Режим доступа: для авторизованных пользователей.

Методические указания по формам работы

Консультации в период теоретического обучения

Консультации в период теоретического обучения предназначены для разъяснения порядка выполнения самостоятельной работы и ответа на сложные вопросы в изучении дисциплины.

В рамках консультаций проводится контроль выполнения обучающимся самостоятельной работы. Контроль осуществляется в следующей форме:

Задач и заданий реконструктивного уровня

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Кейс-задачи

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: задания для решения кейс-задачи.

Собеседование

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: вопросы по темам/разделам дисциплины

Лекции

Лекции предназначены для сообщения обучающимся необходимого для изучения дисциплины объема теоретического материала. В рамках лекций преподавателем могут реализовываться следующие интерактивные образовательные технологии: дискуссия, лекция с ошибками, видеоконференция, вебинар.

Практические занятия

Практические занятия предусматривают применение преподавателем различных интерактивных образовательных технологий и активных форм обучения: дискуссия, деловая игра, круглый стол, мини-конференция. Текущий контроль знаний осуществляется на практических занятиях и проводится в форме:

Задач и заданий реконструктивного уровня

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

Кейс-задачи

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: задания для решения кейс-задачи.

Собеседование

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: вопросы по темам/разделам дисциплины

Тест

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой систему

стандартизированных заданий, позволяющую автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий

Доклада, сообщения

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы докладов, сообщений.