

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 31.05.2024 15:16:08

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa12317747730709b90cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

\_\_\_\_\_ Н.И. Севрюгина

13.04.2020

## Б1.Б.29

# Оплата труда персонала рабочая программа дисциплины (модуля)

|  |   |                                      |
|--|---|--------------------------------------|
| Закреплена за кафедрой                                       | <b>Кафедра государственного и корпоративного управления</b> |                                      |
| Учебный план   | Направление 38.03.03 Управление персоналом                  |                                      |
| Квалификация   | <b>бакалавр</b>   |                                      |
| Форма обучения   | <b>заочная</b>  |                                      |
| Общая трудоемкость   | <b>2 ЗЕТ</b>  |                                      |
| Часов по учебному плану                                      | 72  | Виды контроля на курсах:<br>зачеты 3 |
| в том числе:   |   |                                      |
| аудиторные занятия   | 8   |                                      |
| самостоятельная работа                                       | 60  |                                      |
| контактная работа во время<br>промежуточной аттестации (ИКР) | 0   |                                      |
| часов на контроль  | 3,8   |                                      |

### Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс   | 3   |     | Итого |     |
|--|-----|-----|-------|-----|
|  | УП  | РП  |       |     |
| Лекции   | 4   | 4   | 4     | 4   |
| Практические   | 4   | 4   | 4     | 4   |
| Контактная работа<br>на аттестации (в<br>период экз. сессий) | 0,2 | 0,2 | 0,2   | 0,2 |
| Итого ауд.   | 8   | 8   | 8     | 8   |
| Контактная работа  | 8,2 | 8,2 | 8,2   | 8,2 |
| Сам. работа  | 60  | 60  | 60    | 60  |
| Часы на контроль   | 3,8 | 3,8 | 3,8   | 3,8 |
| Итого  | 72  | 72  | 72    | 72  |

Программу составил(и):

*кэн, доцент, Малхасьян С.С.*

Рецензент(ы):

*Должность директор ООО "ГорРемСтрой Управление", г. Краснодар, Феодоров М.Г.; кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Хохлова Т.П.*

Рабочая программа дисциплины

**Оплата труда персонала**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 05.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

|  |  |
|--|--|
| 1.1  | Оплата труда персонала состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации оплаты труда на предприятии   |
| 1.2  | (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников. |
| Задачи: Задачи дисциплины:   |  |
| <input type="checkbox"/> обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.<br><input type="checkbox"/> выработка стратегии оплаты труда персонала.<br><input type="checkbox"/> характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.<br><input type="checkbox"/> классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.<br><input type="checkbox"/> разработка принципов организации оплаты труда персонала.<br><input type="checkbox"/> разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.<br><input type="checkbox"/> оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.<br><input type="checkbox"/> разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.<br><input type="checkbox"/> разработка программ участия работников в капитале компании.<br><input type="checkbox"/> оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии |  |

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

|                   |  |      |
|-------------------|--|------|
| Цикл (раздел) ОП: |  | Б1.Б |
| <b>2.1</b>        | <b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>   |      |
| 2.1.1             | Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.Б.19 Профессиональный" основной образовательной программы 080400.62 Управление персоналом и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 4 курсе, 8 семестр |      |
| 2.1.2             | Деловые коммуникации в управлении персоналом   |      |
| 2.1.3             | Государственная кадровая политика  |      |
| 2.1.4             | Управленческий учет и учет персонала   |      |
| 2.1.5             | Управление персоналом организации  |      |
| <b>2.2</b>        | <b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>  |      |
| 2.2.1             | Трудовое право   |      |
| 2.2.2             | Кадровый менеджмент  |      |
| 2.2.3             | Кадровая безопасность организации  |      |
| 2.2.4             | Маркетинг персонала  |      |
| 2.2.5             | Зарубежный опыт рекрутмента  |      |
| 2.2.6             | Антикризисное управление персоналом  |      |

**3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ  
и планируемые результаты обучения****4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/  | Семестр / Курс | Часов | Компетенции                          | Литература и эл. ресурсы     | Практ . подг. |
|-------------|--|----------------|-------|--------------------------------------|------------------------------|---------------|
|             | <b>Раздел 1. Модуль 1 Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.</b> |                |       |                                      |                              |               |
| 1.1         | Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы. /Лек/                     | 3              | 2     | ОК-7 ОК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |               |
| 1.2         | Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы. /Пр/                      | 3              | 2     | ОК-7 ОК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |               |
| 1.3         | /Ср/   | 3              | 60    | ОК-7 ОК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |               |
|             | <b>Раздел 2. Модуль 2 Особенности оплаты труда различных категорий персонала.</b>    |                |       |                                      |                              |               |

|     |  |   |     |                                       |                              |  |
|-----|--|---|-----|---------------------------------------|------------------------------|--|
| 2.1 | Особенности оплаты труда различных категорий персонала.<br>/Лек/ | 3 | 2   | ОК-7 ОПК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |  |
| 2.2 | Особенности оплаты труда различных категорий персонала.<br>/Пр/  | 3 | 2   | ОК-7 ОПК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |  |
|     | <b>Раздел 3. Промежуточная аттестация</b>                        |   |     |                                       |                              |  |
| 3.1 | /КАЭ/  | 3 | 0,2 | ОК-7 ОПК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-14 ПК-22 | Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 |  |

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Место мотивации труда персонала в процессе управления.
2. Значение эффективной мотивации для обеспечения успешной деятельности предприятий.
3. Понятие и сущность мотивации.
4. Мотивы поведения человека. Потребности как источник мотивов. Мотивационная структура.
5. Стимулы и стимулирование деятельности человека.
6. Процесс мотивации деятельности человека. Стадии и фазы мотивации.
7. Внешняя и внутренняя мотивация.
8. Внешние и внутренние мотивы.
9. Мотивы как отражение системы ценностей человека.
10. Ценности и ценностные ориентации человека.
11. Ожидания человека по отношению к организации.
12. Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия.
13. Сущность целевого управления персоналом.
14. Конкретные методы мотивации персонала.
15. Экономические методы мотивации.
16. Неэкономические методы мотивации.
17. Комплексная мотивация персонала.
18. Эволюция подходов к мотивации.
19. Первоначальные теории мотивации.
20. Бихевиористическое направление в теории управления.
21. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
22. Теория существования, связи и роста Альдерфера.
23. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
24. Теория двух факторов Герцберга.
25. Теория ожиданий В. Врума.

ятия.

26. Теория справедливости Адамса.
27. Модель Портера-Лоулера.
28. Концепция партисипативного управления.
29. Понятие и сущность заработной платы.
30. Факторы формирования заработной платы.
31. Функции заработной платы.
32. Элементы заработной платы.
33. Принципы организации заработной платы сотрудников предпри-

### 5.2. Темы письменных работ

1. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
2. Взаимосвязь и иерархия потребностей.
3. Виды и формы оплаты труда.

4. Виды материального стимулирования.
5. Виды нематериального стимулирования.
6. Виды потребительского бюджета, его влияние на мотивацию и методы его расчета.
7. Виды стимулирования гибким рабочим временем.
8. Виртуальные акции, золотые наручники, опционы как виды стимулирования.
9. Влияние системы мотивации персонала на результаты работы организации.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- устный опрос;
- реферат;
- задания;
- тестовый контроль;
- написание и защита курсовой работы.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Курсовая работа представляет собой завершённое исследование, в котором анализируются проблемы в исследуемой области, и раскрывается содержание и технологии разрешения этих проблем не только в теоретическом, но и в практическом плане на местном, региональном или федеральном уровнях. Работа должна носить творческий характер, отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов, отражать умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, отбора, обработки и систематизации информации и содержать теоретические выводы и практические рекомендации.

Оценивание результатов курсового проектирования проводится по следующим критериям:

1. Навыки самостоятельной работы с материалами, по их обработке, анализу и структурированию.
2. Умение правильно применять методы исследования.
3. Умение грамотно интерпретировать полученные результаты.
4. Способность осуществлять необходимые расчеты, получать результаты и грамотно излагать их в отчетной документации.

5. Умение выявить проблему, предложить способы ее разрешения, умение делать выводы.

6. Умение оформить итоговый отчет в соответствии со стандартными требованиями.

Пункты с 1 по 6 дают до 50% вклада в итоговую оценку студента.

7. Умение защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов.

8. Способность кратко и наглядно изложить результаты работы. Пункты 7,8 дают до 35% вклада в итоговую оценку студента.

9. Уровень самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.

10. Выступления на конференциях и подготовка к публикации тезисов для печати по итогам работы.

Пункты 9, 10 дают до 15 % вклада в итоговую оценку студента.

Оценка «отлично» ставится студенту, который в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу (проект). Работа (проект) соответствует следующим требованиям:

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы.
3. Материал излагается грамотно, логично, последовательно.
4. Отвечает требованиям написания курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который выполнил курсовую работу (проект), но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен.

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если

1. Исследование не содержит элементы новизны.

2. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему, не выполнил практической части работы. Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к экзамену.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практического задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические поло-

жения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги Характеристика рейтингов Максимум баллов

Рубежный Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.

60

Творческий Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе,

участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.

5

Рейтинг лич-

ностных качеств Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)

10

Рейтинг сформированности прикладных практических

требований Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

+

Промежуточная аттестация Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частно-

|  |  |                            |
|--|--|----------------------------|
| сти.   |  |                            |
| 25   |  |                            |
| Итоговый рейтинг   | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100                        |
| <p>Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческо- го, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена).</p> <p>Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, результаты выполнения заданий. В качестве практических заданий могут выступать отдельные тематические задания, крупные части (этапы) курсовой работы и т.п.</p> <p>Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросы к экзамену, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные работы, индивидуальные собеседования.</p> <p>Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.</p> <p>Рейтинг личностных качеств – оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.</p> <p>Рейтинг сформированности прикладных практических требований – оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».</p> <p>В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.</p> <p>По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:</p> |  |                            |
| Неудовлетворительно<br>менее 51 балла  | Удовлетворительно<br>51-67 баллов              | Хорошо<br>67,1-85 баллов   |
|  |  | Отлично<br>85,1-100 баллов |

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

|      | Авторы, составители                                  | Заглавие   | Издательство, год   |
|------|--|--|---|
| Л1.1 | Мазилкина Е.И.                                       | Менеджмент: Учебное пособие  | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=424808">https://znanium.com/catalog/document?id=424808</a> |
| Л1.2 | Асалиев А.М.,<br>Вукович Г.Г.,<br>Строительева Т. Г. | Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие        | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=429809">https://znanium.com/catalog/document?id=429809</a> |
| Л1.3 | Лифшиц А.С.  | Управление человеческими ресурсами: теория и практика: Учебное пособие | Москва: Издательский Центр РИО, 2024, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=438565">https://znanium.com/catalog/document?id=438565</a>                  |

#### 6.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы, составители                                | Заглавие  | Издательство, год  |
|------|--|---|--|
| Л2.1 | Маркова В.Д.,<br>Кузнецова С. А.                   | Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений:<br>Справочная литература | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=418573">https://znanium.com/catalog/document?id=418573</a>      |
| Л2.2 | Ильдеменов С.В.,<br>Ильдеменов А.С.,<br>Лобов С.В. | Операционный менеджмент: Учебник  | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=422182">https://znanium.com/catalog/document?id=422182</a>      |
| Л2.3 | Дейнека А.В.,<br>Беспалько В.А.                    | Управление человеческими ресурсами:<br>Учебник  | Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=432121">https://znanium.com/catalog/document?id=432121</a> |

| <b>6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства</b> |   |
|---|---|
| 6.3.1.1   | Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021 |
| 6.3.1.2   | 7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL   |

| <b>7. МТО (оборудование и технические средства обучения)</b> |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Ауд  | Наименование   | ПО   | Оснащение  |
| 401  | Помещение для проведения занятий лекционного типа  | 7-Zip<br>Яндекс Браузер<br>LibreOffice   | 60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук   |
| 410  | Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы. | Windows 10 Pro RUS<br>7-Zip<br>Яндекс Браузер<br>Mozilla Firefox<br>LibreOffice<br>LibreCAD<br>Inkscape<br>Notepad++.<br>1С:Предприятие 8. Комплект<br>Kaspersky Endpoint Security<br>MS Access 2016<br>MS Project Pro 2016<br>MS SQL Server 2019<br>MS SQL Server Management Studio 18.8<br>MS Visio Pro 2016<br>MS Visual Studio Community Edition<br>Blender<br>Gimp<br>Maxima<br>Oracle VM VirtualBox<br>StarUML V1<br>PostgreSQL<br>IntelliJ IDEA<br>PyCharm Community Edition<br>Eclips<br>Adobe Reader DC<br>Embarcadero RAD Studio XE8<br>Arduino Software (IDE)<br>NetBeans IDE<br>ZEAL | 20 посадочных мест, рабочее место преподавателя<br>20 компьютеров A320M-H-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-2666-8Гб/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON Vega3/Realtek PCI-E GBE<br>20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8"<br>20 комплектов клавиатура + мышь (USB)<br>1 неуправляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D |
| 409  | Помещение для проведения занятий лекционного типа  | 7-Zip<br>Яндекс Браузер<br>LibreOffice   | 36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук   |

### **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Оценивание результатов курсового проектирования проводится по следующим критериям:

1. Навыки самостоятельной работы с материалами, по их обработке, анализу и структурированию.
  2. Умение правильно применять методы исследования.
  3. Умение грамотно интерпретировать полученные результаты.
  4. Способность осуществлять необходимые расчеты, получать результаты и грамотно излагать их в отчетной документации.
  5. Умение выявить проблему, предложить способы ее разрешения, умение делать выводы.
  6. Умение оформить итоговый отчет в соответствии со стандартными требованиями.
- Пункты с 1 по 6 дают до 50 % вклада в итоговую оценку студента.
7. Умение защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов.
  8. Способность кратко и наглядно изложить результаты работы. Пункты 7,8 дают до 35 % вклада в итоговую оценку студента.
  9. Уровень самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.
  10. Выступления на конференциях и подготовка к публикации тезисов для печати по итогам работы.



Пункты 9, 10 дают до 15 % вклада в итоговую оценку студента.

Оценка «отлично» ставится студенту, который в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу (проект). Работа (проект) соответствует следующим требованиям:

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно- практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы.
3. Материал излагается грамотно, логично, последовательно.
4. Отвечает требованиям написания курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который выполнил курсовую работу (проект), но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен.

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно- практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно)

представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если

1. Исследование не содержит элементы новизны.
2. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему, не выполнил практической части работы.

#### **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**