

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

«30» мая 2022 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 «Управление вознаграждением персонала и социальными  
льготами»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Развитие и оценка персонала

Форма обучения: очная, очно-заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, заведующая кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента  
протокол № 11 «19» мая 2022г.  
Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»  
протокол № 4 «19» мая 2022 г.  
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»  
канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.



Рецензенты:

Королук Е.В. д-р экон. наук., доцент, профессор, кафедры экономики менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Гаврюшин М.В. зам. директора по основной деятельности МАУК «Театр драмы и комедии»

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

### **1.1 Цель освоения дисциплины**

Цель курса «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации системы оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы в формировании системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- 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.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 4 курсе по очной и на 4 курсе по очно-заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Трудовое право».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Работа с кадровым резервом организации», «Организационная культура» и др.

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора*достижения компетенции   | Результаты обучения по дисциплине   |
|--|---|
| <b>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b> |   |
| УК-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования  | Знает методические подходы к планированию и реализации проектов   |
|  | Умеет выделять возможности для использования результатов проекта  |
|  | Публично представляет результаты проекта  |
| <b>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</b>   |   |
| ОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты  | Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.   |
|  | Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.   |
|  | Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.  |
| ОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий      | Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.   |
|  | Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.             |
|  | Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Виды работ                             | Всего часов<br>ОФО/<br>ОЗФО | Форма обучения   |                  |                  |                  |
|--|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|  |                             | очная            |                  | очно-заочная     |                  |
|  |                             | 1 семестр (часы) | 8 семестр (часы) | 1 семестр (часы) | 8 семестр (часы) |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b> | <b>52,3/54,3</b>            |                  | <b>52,3</b>      |                  | <b>54,3</b>      |
| <b>Аудиторные занятия (всего):</b>     |                             |                  |                  |                  |                  |
| занятия лекционного типа               | 16/24                       |                  | 16               |                  | 24               |
| семинарские (практические) занятия     | 32/24                       |                  | 32               |                  | 24               |
| <b>Иная контактная работа:</b>         |                             |                  |                  |                  |                  |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)  | 4/6                         |                  | 4                |                  | 6                |

|  |                                      |                  |             |             |             |
|--|--------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Промежуточная аттестация (ИКР)                 | 0,3/0,3                              |                  | 0,3         |             | 0,3         |
| <b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>    | <b>56/54</b>                         |                  | <b>56</b>   |             | <b>54</b>   |
| Проработка учебного (теоретического) материала | 20/20                                |                  | 20          |             | 20          |
| Написание реферата, эссе                       | 10/10                                |                  | 10          |             | 10          |
| Анализ научно-методической литературы          | 10/10                                |                  | 10          |             | 10          |
| Подготовка к текущему контролю                 | 16/14                                |                  | 16          |             | 14          |
| <b>Контроль:</b>                               | <b>35,7/35,7</b>                     |                  | <b>35,7</b> |             | <b>35,7</b> |
| Подготовка к зачёту                            |                                      |                  |             |             |             |
| <b>Общая трудоемкость</b>                      | <b>час.</b>                          | <b>144/144</b>   |             | <b>144</b>  |             |
|  | <b>в том числе контактная работа</b> | <b>52,3/54,3</b> |             | <b>52,3</b> |             |
|  | <b>зач. ед</b>                       | <b>4/4</b>       |             | <b>4</b>    |             |

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (4 курсе) (очная форма обучения)

| №                                   | Наименование разделов (тем)   | Количество часов |                   |    |    |                      |
|-------------------------------------|---|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
|                                     |   | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Внеаудиторная работа |
|                                     |   |                  | Л                 | ПЗ | ЛР | СРС                  |
| 1.                                  | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения   | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 2.                                  | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.  | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 3.                                  | Вознаграждения работникам: основные понятия.  | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 4.                                  | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.                   | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 5.                                  | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.   | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 6.                                  | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах. | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 7.                                  | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы   | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| 8.                                  | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                 | 13               | 2                 | 4  | -  | 7                    |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> |   |                  | 16                | 32 | -  | 56                   |
|                                     | Контроль самостоятельной работы (КСР)   | 4                |                   |    | -  |                      |
|                                     | Промежуточная аттестация (ИКР)  | 0,3              |                   |    | -  |                      |
|                                     | Общая трудоемкость по дисциплине  | 144              |                   |    | -  |                      |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (4 курсе) (очно-заочная форма обучения)

| №  | Наименование разделов (тем)   | Количество часов |                   |    |    |                      |
|----|---|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
|    |   | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Внеаудиторная работа |
|    |   |                  | Л                 | ПЗ | ЛР | СРС                  |
| 1. | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения                           | 15               | 4                 | 4  | -  | 7                    |
| 2. | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.  | 15               | 4                 | 4  | -  | 7                    |
| 3. | Вознаграждения работникам: основные понятия.  | 15               | 4                 | 4  | -  | 7                    |
| 4. | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда. | 15               | 4                 | 4  | -  | 7                    |
| 5. | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.   | 11               | 2                 | 2  | -  | 7                    |

|                                     |   |     |    |    |   |    |
|-------------------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| 6.                                  | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах. | 11  | 2  | 2  | - | 7  |
| 7.                                  | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы   | 11  | 2  | 2  | - | 7  |
| 8.                                  | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                 | 9   | 2  | 2  | - | 5  |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> |   |     | 24 | 24 | - | 54 |
|                                     | Контроль самостоятельной работы (КСР)   | 6   |    |    | - |    |
|                                     | Промежуточная аттестация (ИКР)  | 0,3 |    |    | - |    |
|                                     | Общая трудоемкость по дисциплине  | 144 |    |    | - |    |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа для очной и очно-заочной формы обучения

| №  | Наименование раздела  | Содержание раздела   | Форма текущего контроля (по каждому разделу)   |
|----|---|--|--|
| 1. | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения                           | Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами. | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 2. | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.  | Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.   | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 3. | Вознаграждения работникам: основные понятия.  | Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 4. | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда. | Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.               | Проработка учебного (теоретического) материала |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 5. | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.  | Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 6. | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). | Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 7. | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы  | Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях. | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 8. | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                  | Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.                            | Проработка учебного (теоретического) материала |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа для очной и очно-заочной формы обучения

| №  | Наименование раздела (темы)   | Тематика занятий/работ   | Форма текущего контроля (по каждому разделу)                                 |
|----|---|--|--|
| 1. | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения | Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами. | Сообщения согласно плану проблемного семинара<br>решение практических задач  |
| 2. | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.                                | Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.   | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решением практических задач |



|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 3. | Вознаграждения работникам: основные понятия.   | Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.  | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 4. | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.                    | Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда.. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.            | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 5. | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.  | Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Социальные льготы, предоставляемые работнику.                              | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 6. | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). | Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.  | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 7. | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы  | Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях. | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 8. | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                  | Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.                            | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| № | Вид СР   | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы  |
|---|--|--|
| 1 | 2  | 3  |
| 1 | Проработка учебного (теоретического) материала | Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);   |
| 2 | Анализ научно-методической литературы          | - Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);<br>- Основная литература по дисциплине. |
| 3 | Подготовка рефератов, эссе                     | Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);                              |
| 4 | Подготовка к текущему контролю                 | Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся, рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);  |

### 3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, подготовка письменных работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### 4.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, рефератов с презентацией, вопросов к устному (письменному) опросу и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

##### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)   | Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)  | Наименование оценочного средства  |                          |
|-------|---|--|---|--------------------------|
|       |   |  | Текущий контроль  | Промежуточная аттестация |
| 1     | УК-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования   | Знает методические подходы к планированию и реализации проектов<br>Умеет выделять возможности для использования результатов проекта<br>Публично представляет результаты проекта  | Проработка учебного (теоретического) материала, сообщения согласно плану проблемного семинара, решение практических задач | Вопрос на экзамене 1-8   |
| 2     | ОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты   | Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.<br>Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.<br>Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты. | Проработка учебного (теоретического) материала, сообщения согласно плану проблемного семинара, решение практических задач | Вопрос на экзамене 9-18  |
| 3     | ОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий | Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.<br>Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием  | Проработка учебного (теоретического) материала, сообщения согласно плану проблемного семинара, решение практических задач | Вопрос на экзамене 19-24 |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>современных цифровых технологий.<br/> Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**  
***Примерный перечень вопросов и заданий***

**ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:**

- 1) Особенности оплаты труда работников образования и науки.
- 2) Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
- 3) Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
- 4) Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
- 5) Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
- 6) Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
- 7) Цена вознаграждения за труда в России и в зарубежных странах.
- 8) Дополнительное поощрение работников в современных условиях.
- 9) Структура оплаты труда сотрудников предприятия в условиях рыночной экономики.
- 10) Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару №5 «Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.»:

1. Формы стимулирования труда работников предприятия.
2. Материальное вознаграждение труда: назначение, виды.
3. Влияние размера премий на эффективность стимулирования труда.
4. Участие работников в прибыли предприятия: цель, значение, ограничения.
5. Зависимость между размером премии и выполнением норм труда.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

УК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

**4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара**

1. Введение конвейерной системы в производство связано с именем: а) Ф. Тейлора;

б) Г. Форда;

в) А.К. Гастева.

2. Выполните анализ понятия «труд» и сравните его с другими видами человеческой деятельности;

3. Представьте человеческий организм в виде системы и опишите ее функционирование в ходе трудовой деятельности.

4. Проанализируйте достоинства и недостатки тейлоризма с точки зрения современного уровня развития трудовых отношений.

5. Раскройте взаимосвязь знаний о труде, полученных в ходе изучения дисциплин на младших курсах. *Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

ОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты

#### **4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара**

1. В чем отличия оплаты труда административно-управленческого персонала от оплаты труда работников основных обслуживающих подразделений предприятия.

2. Назначение и область применения единого тарифно-квалификационного

справочника.

3. Вручение сотрудникам зарплаты в конверте – положительные и

отрицательные стороны.

4. Какую долю должны занимать премии в доходах сотрудников, чтобы

обеспечить эффективное стимулирование труда.

5. Всегда ли участие в работников в прибыли ведет к улучшению деятельности

предприятия.

6. Какие доплаты сотрудникам за знания и компетентность могут

использоваться на

7. предприятии.

8. Назовите показатели премирования, используемые в отрасли.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

УК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

#### **4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара**

1. По данным сайта Федеральной службы государственной статистики проанализируйте показатели заработной платы в среднем по строительной отрасли.

2. По данным СПС «Консультант +» и Росстата выполните сравнительный анализ динамики показателя МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения.

3. Проанализируйте тарифные сетки, рекомендованные разными отраслевыми соглашениями (например, соглашением по строительству, дорожному хозяйству и др.).

Постройте график и сделайте выводы

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты;

УК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

**4.1.5 Примерные вопросы итогового тестирования (проводится по всем темам учебного курса):**

**Тест по семинарскому занятию № 1**

1. Товаром на рынке труда являются:

- а) трудовые ресурсы;
- б) способность выполнить ту или иную трудовую функцию; в) рабочие места.

2. Закон предложения на рынке труда можно сформулировать следующим образом:

- а) с увеличением ставки заработной платы количество желающих найти работу в данном секторе рынка труда увеличивается;
- б) с увеличением ставки заработной платы предложение снижается;
- в) с увеличением ставки заработной платы предложение не меняется.

3. Какая из перечисленных мер направлена на повышение спроса на труд:

- а) создание дополнительных рабочих мест;
- б) ограничение доступа эмигрантов к рабочим местам;
- в) повышение размера пособия по безработице.

4. Какое из перечисленных положений является характеристикой рынка труда совершенной конкуренции:

- а) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;
- б) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;
- в) получение информации требует больших издержек.

**Тест по семинарскому занятию № 5** Тарифный коэффициент – это:

- а) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда;
- б) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке предыдущего разряда;
- в) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке последующего разряда;

Укажите, какие из перечисленных факторов не учитываются при определении размера повременной оплаты труда:

- а) часовая тарифная ставка;
- б) количество часов, отработанное рабочим за месяц;
- в) норма времени на процесс.

Какой формы оплаты труда не существует: а) повременно-косвенной;

- б) сдельно-прогрессивной;
- в) сдельно-косвенной.

Сдельная расценка определяется как:

- а) произведение часовой тарифной ставки и нормы времени;
- б) произведение часовой тарифной ставки и нормы выработки;
- в) произведение часовой тарифной ставки и тарифного коэффициента.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*

ОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации**

#### **Примерный перечень вопросов для проведения экзамена**

- 1 Рынок труда, его современная структура
- 2 Зарплата как цена труда
- 3 Функции заработной платы
- 4 Государственное регулирование уровня оплаты труда
- 5 Территориальное регулирование заработной платы;
- 6 Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений
- 7 Положение об оплате труда в организации
- 8 Организация оплаты труда в США и Канаде;
- 9 Организация оплаты труда в Японии;
- 10 Организация оплаты труда в странах западной Европы
- 11 Структура оплаты труда работников предприятия
- 12 Особые условия оплаты труда
- 13 Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда
- 14 Традиционные системы оплаты труда;
- 15 Гибкие тарифные системы оплаты труда; 16 Бестарифные системы оплаты труда; 17 Премирование работников предприятия.
- 16 Социальные льготы, предоставляемые работникам. Коллективный договор как гарант закрепления социальных льгот.
- 17 Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;
- 18 Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы;
- 19 Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;
- 20 Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;

- 21 Оплата труда гражданских служащих
- 22 Структура издержек на рабочую силу;
- 23 Фонд оплаты труда, его структура;
- 24 Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты; 27 Поэлементное планирование фонда заработной платы 28 Планирование фонда материального поощрения.

### Критерии оценивания результатов обучения

| Оценка   | Критерии оценивания по экзамену  |
|--|--|
| Высокий уровень «5»<br>(отлично)                 | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4»<br>(хорошо)                  | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.  |
| Пороговый уровень «3»<br>(удовлетворительно)     | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.        |
| Минимальный уровень «2»<br>(неудовлетворительно) | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.   |

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:



Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## 5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

### 5.1. Учебная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-490036#page/1>

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-508182#page/1>

3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-489318#page/1>

4. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:

[https://urait.ru/bcode/471514https://urait.ru/bcode/471514?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=doc&utm\\_content=42cd4f96c056c9954409392b28322272](https://urait.ru/bcode/471514https://urait.ru/bcode/471514?utm_campaign=rpd&utm_source=doc&utm_content=42cd4f96c056c9954409392b28322272)

### 5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/http://dlib.eastview.comhttp://dlib.eastview.com/>
2. Электронная библиотека GREBENNICKON.RU <https://grebennikon.ru/https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» [www.hrmedia.ru](http://www.hrmedia.ru)
6. Журнал «Кадровик» [panor.ru/journals/kadrovik](http://panor.ru/journals/kadrovik)
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>

8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» [www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom)).
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### *Электронно-библиотечные системы (ЭБС):*

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» <http://www.biblioclub.ru/>
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### *Профессиональные базы данных*

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
2. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
3. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
4. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### *Информационные справочные системы*

1. **Гарант** - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров филиала)

#### *Ресурсы свободного доступа*

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>.
6. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
7. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
8. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
9. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
10. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
11. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety)

#### *Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ*

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

### Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

СРС по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен – проверочное испытание по учебной дисциплине, конечная форма изучения предмета, а также механизм выявления и оценки результатов учебного процесса. Цель экзамена – проверить сложившуюся у обучающегося систему понятий и отметить степень полученных знаний.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

#### **Методические рекомендации по освоению лекционного материала**

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки.

Данная дисциплина как наука использует свою терминологию, категориальный, графический и экономико-математический аппараты, которыми студент должен научиться пользоваться и применять по ходу записи лекции. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями по современным экономическим проблемам общества.

Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание, позволяет развивать экономическое мышление. Во время лекции студентам необходимо обратить внимание на логику изложения материала преподавателем. Не ждать предложения от преподавателя конспектировать всю лекцию или отдельные ее фрагменты. Попытаться конспектировать самому в удобной для студента форме. Не стремиться записать все дословно, конспектировать необходимо самое главное, основное.

#### **Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям**

Семинарское занятие по дисциплине – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на семинарском занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов экономической деятельности, уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки экономических процессов и явлений, происходящих в современном мире. Участие в семинаре позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач, давать оценку экономическим явлениям, происходящим в стране и мире.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## 7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

| Наименование специальных помещений                               | Оснащенность специальных помещений   | Перечень лицензионного программного обеспечения   |
|--|--|---|
| <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа</p> | <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;<br/>           Аудитория 14 оснащена учебной мебелью;<br/>           Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение);<br/>           Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;<br/>           Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;<br/>           Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;<br/>           Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;<br/>           Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ;<br/>           Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;<br/>           Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p> | <p>Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/>           Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/>           AcrobatReader DC, бесплатное ПО,<br/> <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>;<br/>           Sumatra PDF, свободное ПО,<br/> <a href="https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html">https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html</a>;<br/>           Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;<br/> <a href="https://www.libreoffice.org/about-us/licenses">https://www.libreoffice.org/about-us/licenses</a>;<br/>           Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;<br/> <a href="https://www.mozilla.org/en-US/MPL/">https://www.mozilla.org/en-US/MPL/</a>;<br/>           Google Chrome, бесплатное ПО;<br/> <a href="https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html">https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html</a>;<br/>           Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1,<br/> <a href="https://www.videolan.org/legal.html">https://www.videolan.org/legal.html</a>;<br/>           Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, <a href="https://www.7-zip.org/license.txt">https://www.7-zip.org/license.txt</a>;<br/>           - Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> | <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;<br/> Аудитория 14 оснащена учебной мебелью;<br/> Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение);<br/> Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;<br/> Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);<br/> Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;<br/> Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ;<br/> Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;<br/> Аудитория 36 оснащена учебной мебелью;<br/> Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.</p> | <p>Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/> Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/> AcrobatReader DC, бесплатное ПО,<br/> <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>;<br/> Sumatra PDF, свободное ПО,<br/> <a href="https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html">https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html</a>;<br/> Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;<br/> <a href="https://www.libreoffice.org/about-us/licenses">https://www.libreoffice.org/about-us/licenses</a>;<br/> Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;<br/> <a href="https://www.mozilla.org/en-US/MPL">https://www.mozilla.org/en-US/MPL</a>;<br/> Google Chrome, бесплатное ПО;<br/> <a href="https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html">https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html</a>;<br/> Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1,<br/> <a href="https://www.videolan.org/legal.html">https://www.videolan.org/legal.html</a>;<br/> Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, <a href="https://www.7-zip.org/license.txt">https://www.7-zip.org/license.txt</a>;<br/> Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p> |
|--|--|---|

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся                              | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся  | Перечень лицензионного программного обеспечения  |
|--|--|--|
| <p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p> | <p>Мебель: учебная мебель<br/> Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br/> Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную</p> | <p>Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/> Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;<br/> AcrobatReader DC, бесплатное ПО,<br/> <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>;<br/> Sumatra PDF, свободное ПО,<br/> <a href="https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html">https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html</a>;<br/> Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p> | <p><a href="https://www.libreoffice.org/about-us/licenses">https://www.libreoffice.org/about-us/licenses</a>;<br/>         Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0;<br/> <a href="https://www.mozilla.org/en-US/MPL">https://www.mozilla.org/en-US/MPL</a>;<br/>         GoogleChrome, бесплатное ПО;<br/> <a href="https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html">https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html</a>;<br/>         Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1,<br/> <a href="https://www.videolan.org/legal.html">https://www.videolan.org/legal.html</a>;<br/>         Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL,<br/> <a href="https://www.7-zip.org/license.txt">https://www.7-zip.org/license.txt</a>;</p> |
|--|---|---|