

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор по образовательной  
деятельности

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
«\_\_» \_\_\_\_\_

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1161458	Технологии управления персоналом

Екатеринбург

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Образовательная программа</b> 1. Управление техносферными рисками	<b>Код ОП</b> 1. 20.04.01/33.01
<b>Направление подготовки</b> 1. Техносферная безопасность	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 1. 20.04.01

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Чекмарева Марина Аркадьевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	безопасности жизнедеятельности

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Технологии управления персоналом

## 1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Технологии управления персоналом» состоит из дисциплин «Современные теории и концепции развития человеческого капитала» и «Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду». Цель модуля – сформировать у магистрантов компетенцию, связанную с вопросами обучения персонала по вопросам охраны труда и окружающей среды. Дисциплина «Современные теории и концепции развития человеческого капитала» формирует навыки использования эффективных технологий управления персоналом в целях увеличения эффективности труда и повышения его безопасности. В результате освоения дисциплины магистранты овладеют способами инвестирования в человеческий капитал в целях укрепления социальной справедливости и обеспечения экономического роста. Магистрант сможет использовать полученные знания для рекомендаций коммуникационных отношений внутри коллектива, с руководителями подразделений, представителями надзорных ведомств. Дисциплина «Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду». В результате освоения дисциплины магистранты будут способны разрабатывать мероприятия по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду и охране окружающей среды, повышать заинтересованность работников в улучшении условий труда на рабочих местах, вовлекать их в решение вопросов, связанных с охраной труда и окружающей среды.

## 1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Современные теории и концепции развития человеческого капитала	3
2	Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду	3
ИТОГО по модулю:		6

## 1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

## 1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Современные теории и концепции развития человеческого капитала	УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>3-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства</p> <p>3-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности</p> <p>3-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p>
	УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств	<p>3-1 - Объяснять порядок и принципы планирования собственной профессиональной траектории с учетом тенденций развития рынка труда и общества и цифровых технологий</p> <p>У-2 - Определять приоритеты собственной деятельности и выбирать эффективные способы ее совершенствования, в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>П-1 - Разрабатывать программу своего профессионального и карьерного развития, в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность</p>
	ПК-4 - Способен проводить обучение по вопросам безопасности жизнедеятельности, охраны труда и защиты окружающей среды	<p>3-2 - Объяснять основные понятия, категории и инструменты оценки человеческого капитала и лидерства для разработки программ обучения персонала</p> <p>У-2 - Формулировать проблемы и гипотезы, выбирать формы представления результатов аналитической и исследовательской работы</p>

		<p>по проблемам развития человеческого капитала и лидерских качеств</p> <p>П-2 - Разрабатывать программы обучения персонала на основе моделей оценки человеческого капитала</p>
<p>Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду</p>	<p>ПК-4 - Способен проводить обучение по вопросам безопасности жизнедеятельности, охраны труда и защиты окружающей среды</p>	<p>З-1 - Привести примеры методов мотивации и стимулирования работников к безопасному труду</p> <p>У-1 - Выбирать технологии информирования и убеждения работников к безопасному труду, с учетом специфики производства и особенностей коллектива</p> <p>П-1 - Иметь практический опыт разработки мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда на рабочих местах, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда</p>

### **1.5. Форма обучения**

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Современные теории и концепции развития**  
**человеческого капитала**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Чекмарева Марина Аркадьевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподавате ль	безопасности жизнедеятельност и

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Фундаментального образования

Протокол № 5 от 25.05.2023 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Чекмарева Марина Аркадьевна, Старший преподаватель, безопасности жизнедеятельности**

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
T1	Основные понятия в сфере человеческого капитала	Сущность понятий «человеческий капитал», «управление человеческим капиталом»; «человеческий капитал» и «человеческий потенциал»: общее и различия. Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Классификация и виды человеческого капитала. Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации. Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Сущность и предназначение человеческого капитала организации.
T2	Теории человеческого капитала	Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала. Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими

		<p>ресурсами (УЧР) и УЧК. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Человеческий капитал в теории социального времени. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т. Шульца. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений). Три вида человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний). Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем и устойчивом развитии общества.</p>
<b>T3</b>	Измерение человеческого капитала и оценка эффективности управления его развитием	<p>Основные элементы измерений человеческого капитала. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации. Метод измерения человеческого капитала в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтга. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо. Современные способы оценки человеческого капитала. Критерии и методы оценки человеческого капитала организации. Подходы к оценке человеческого капитала. Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал, виды инвестиций в человеческий капитал. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Отчетность по человеческому капиталу. Оценка стоимости человеческого капитала.</p>
<b>T4</b>	Человеческий капитал в системе устойчивого развития	<p>Понятие устойчивого развития. Сущность, содержание и цели устойчивого развития. Показатели устойчивого развития. Трехсторонняя концепция устойчивого развития. Концепция устойчивого развития ООН: история и современность. Цели и задачи Концепции устойчивого развития. Содержание концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию. Индекс человеческого развития (ИЧР): история, сущность, основные компоненты. России в дискурсе ИЧР.</p>
<b>T5</b>	Зарубежный опыт управления развитием человеческого капитала	<p>Международные документы стратегического смысла в рамках развития человеческого капитала. Всеобщая декларация прав человека. Цели развития Тысячелетия. Роль ООН в формировании мировой политики по развитию и сохранению человеческого капитала. Международная организация труда (МОТ) в стратегии развития человеческого капитала.</p> <p>Проекты Всемирного банка в рамках развития человеческого капитала. Доклад о мировом развитии (WDR) 2019. Особенности политики Евросоюза в сфере образования: современные тенденции развития мирового образовательного пространства. Болонский процесс: обязательные, рекомендательные и факультативные параметры. Опыт Японии, Южной Кореи, США по управлению человеческими</p>



		ресурсами, развитию человеческого потенциала и человеческого капитала.
<b>T6</b>	Механизмы государственной образовательной политики Российской Федерации	Роль образования в развитии человеческого капитала. Задачи и функции образования в современном российском обществе. Система образования в Российской Федерации: принципы, структура, особенности управления. Приоритетные направления образовательной политики. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Модернизация системы российского образования: принципы, направления, этапы. Программно-целевые механизмы развития российского образования. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования приоритетный национальный проект «Образование»: цели, задачи, основные направления.
<b>T7</b>	Здравоохранительная политика Российской Федерации	Роль здравоохранения в формировании человеческого капитала. Цель, задачи, принципы российского государства в области охраны здоровья. Организационно-правовые особенности российского здравоохранения на современном этапе. Управленческие механизмы развития государственной и муниципальной системы здравоохранения. ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Сущность и экономико-социальные аспекты медицинского страхования. Обязательное медицинское страхование: основные принципы, субъекты и участники. ФЗ «Об обязательном страховании в Российской Федерации». Программно-целевое управление развитием в развитии человеческого капитала в сфере здравоохранения. Государственная программа «Развитие здравоохранения» до 2024 года. Национальный проект «Здоровье»: цели, задачи, основные направления.
<b>T8</b>	Государственная культурная политика Российской Федерации	Роль культуры в формировании человеческого капитала. Особенности культурных ценностей. Функции культуры. Формы реализации культуры. Взаимоотношения государства и культуры в условиях общественной трансформации. Культура как отрасль социальной сферы. Культура как объект управления. Программно-целевые механизмы управления культурой в России. Государственные программы Российской Федерации в сфере. Федеральные целевые программы в области культуры: цели, основные задачи, направления. Особенности финансирования сферы культуры в современных экономических условиях. Приоритетный национальный проект «Культура»: цель, задачи, направления. Особенности федеральных проектов в структуре нацпроекта "Культура"
<b>T9</b>	Государственная политика по содействию занятости населения и развитию рынка труда	Роль государственной политики по содействию занятости населению и развитию рынка труда для формирования и развития человеческого капитала. Характеристика рынка труда на современном этапе развития и состояния занятости населения. Цель, задачи и основные направления государственной политики по содействию занятости населению и развитию рынка труда. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения»: ответственные исполнители. Структура программы, цели, задачи, показатели. Подпрограммы: «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Развитие институтов

		рынка труда»; «Оказание содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» «Безопасный труд». Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости»: цель, задачи, основные показатели. Роль проекта в развитии человеческого капитала
<b>T10</b>	Национальная стратегия Российской Федерации в отношении детей и молодежи	Молодое поколение как фундамент развития человеческого капитала. Особенности социально-демографических групп «Дети» и «Молодежь». Цель, задачи, принципы государственной политики в отношении детей и молодежи. Сохранение и развитие детей и молодежи в контексте документов стратегического планирования. «Национальная стратегия в интересах детей»: цель, задачи, направления. «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»: цель, задачи, направления. Стратегия развития дошкольного образования. Цели, задачи, направления, показатели федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы»; Модернизация механизмов молодежной политики Российской Федерации. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. Проектная форма управления молодежной политикой. Общественные объединения – развитие молодежной политики.

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Современные теории и концепции развития человеческого капитала

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Максимова, В. Ф.; Инвестирование в человеческий капитал: учебно-практическое пособие : учебное пособие.; Евразийский открытый институт, Москва; 2010; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90361> (Электронное издание)

2. Моисеев, В. В.; Человеческий капитал: формирование и развитие в современной России : монография.; Директ-Медиа, Москва; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695250> (Электронное издание)

3. Нешатаев, А. В.; Человеческий капитал депрессивных территорий: оценка и перспективы развития : студенческая научная работа.; б.и., Екатеринбург; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692948> (Электронное издание)

4. Полякова, И. А., Макаренко, Е. Н.; Человеческий капитал России в условиях цифровизации экономики: методологические и прикладные аспекты : монография.; Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), Ростов-на-Дону; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614978> (Электронное издание)

## **Печатные издания**

1. Горелов, Н. А., Гендлер, Г. Х., Сигов, В. И., Потемкин, В. К., Виноградов, М. А., Былков, В. Г.; Экономика труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 060200 "Экономика труда".; Питер, Москва ; СПб. ; Нижний Новгород [и др.]; 2004 (5 экз.)
2. Мазин, А. Л.; Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда".; ЮНИТИ, Москва; 2009 (5 экз.)
3. Зыков, М. Б.; Формирование и развитие всесторонне развитой личности (человеческого и социального капитала) как цель национальной системы образования; ФИРО, Москва; 2008 (1 экз.)
4. Ключарев, Г. А., Артамонова, М. В., Блинов, В. И.; Непрерывное образование как ценность в современном социуме; ФИРО, Москва; 2010 (1 экз.)
5. Бугров, Д. В., Багирова, А. П., Ольховиков, К. М., Трынов, Д. В.; Инновационный потенциал молодежи в развитии России : сборник материалов Всероссийской молодежной научно-практической конференции, 7-8 октября 2012 г.; УрФУ, Екатеринбург; 2012 (1 экз.)
6. Синянская, Е. Р., Ильшева, Н. Н.; Управление человеческим капиталом организации. Курс лекций : для студентов, обучающихся в магистратуре по направлению подготовки 080300 - Финансы и кредит.; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2014 (5 экз.)
7. Хамидуллин, Ф. Г.; Основы экономической теории человеческого капитала. Методологические и институциональные аспекты; Фэн, Казань; 2007 (1 экз.)

## **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

Зональная научная библиотека Уральского федерального университета <http://lib.urfu.ru/>

ISI Web of Science в составе: научной базы данных Citation Index Expanded® (SCIE), научной базы данных Social Sciences Citation Index® (SSCI), научной базы данных Arts & Humanities Citation Index® (AHCI), научной базы данных Conference Proceedings Citation Index® (CPCI), научной базы данных Journal Citation Reports® (JCR));

База данных eLIBRARY.RU (URL: <http://elibrary.ru/>). Доступ из сети вуза. Архив в печатном виде в читальных залах ЗНБ (URL: <http://lib.urfu.ru/mod/data/view.php?id=1714>)

Информационный портал <http://www.cyberleninka.ru>

ЭБС «Лань» (URL: <http://e.lanbook.com/>). Доступ из корпоративной сети вуза свободно, удаленно после регистрации в ЭБС из сети вуза

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (URL: <http://biblioclub.ru/>). Доступ из корпоративной сети вуза свободно, удаленно после регистрации в ЭБС из сети вуза.

## **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

## **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Проект развития человеческого капитала <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital>

Официальный сайт ООН <http://www.un.org.ru>

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Современные теории и концепции развития человеческого капитала

#### Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

		соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	
--	--	---------------------------------------------------------------------	--

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Технологии обучения и стимулирования**  
**работников к безопасному труду**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Чекмарева Марина Аркадьевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподавате ль	безопасности жизнедеятельност и

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Фундаментального образования

Протокол № 5 от 25.05.2023 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Чекмарева Марина Аркадьевна, Старший преподаватель, безопасности жизнедеятельности**

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Зачем развивать культуру безопасности	<p>В условиях глобальной автоматизации производства во всех отраслях деятельности, остается незыблемым факт – без человеческого фактора ни один процесс не может быть полностью реализован. Не смотря на все современные технологии и инновации, важность роли человека в производственных процессах остается крайне высокой. Вместе с этим, появляются и профессиональные риски, связанные с травмами, несчастными случаями и опасностью.</p> <p>Культура безопасности является ключевым аспектом в обеспечении успешной и устойчивой деятельности организации. Желание работников соблюдать требования безопасности оказывает прямое влияние на производственные показатели и результаты компании/предприятия. Поддерживая безопасное рабочее окружение и стимулируя работников к активному участию в процессах обеспечения безопасности, организации достигают снижения рисков, увеличения производительности и улучшения общего настроения коллектива.</p>
P2	Методы по вовлечению работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда	<p>Методы по вовлечению работников делятся на:</p> <p>1. административные - базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «метод кнута».</p>

		<p>2. экономические - основаны на правильном использовании экономических законов производства и по способам воздействия известны как «метод пряника».</p> <p>3. социологические - базируются на способах мотивации общественного воздействия на людей через «мнение коллектива».</p> <p>4. организационные и морально-психологические.</p>
<b>Р3</b>	Методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду	Большая часть несчастных случаев на предприятии происходит не от влияния вредных и опасных производственных факторов, а из-за недостаточной подготовки рабочих мест, отклонения от требований и инструкций по выполнению работ, несоблюдения правил безопасности при эксплуатации установок и машин, невнимательности работника и т.п. (человеческий фактор).
<b>Р4</b>	Материальная и нематериальная мотивация	<p>Существует две разновидности мотивации: материальная и нематериальная.</p> <p>1. Материальная мотивация оказывает влияние на рабочий персонал через финансовые поощрения.</p> <p>2. Нематериальная мотивация в большинстве своем основывается на психологии. Этот тип основан на положительных эмоциях сотрудника, чувства значимости для компании.</p>
<b>Р5</b>	Тематические мероприятия	Проведение тематических мероприятий - один из методов мотивации и стимулирования работников к безопасному труду.
<b>Р6</b>	Поощрение безопасности	Законы поведения человека. Бихевиоризм (поведенческая психология) - основа любого обучения, а затем и привычки — положительное подкрепление желательных действий. Чтобы изменить поведение человека, надо отмечать правильные действия и связывать их с приятными эмоциями.
<b>Р7</b>	Совершенствование ключевых механизмов защиты работников	Именно на работодателе лежит обязанность по организации безопасности труда на предприятии. Государство обязуется содействовать работодателю в разрешении данного вопроса.

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Михаилиди, А. М.; Безопасность жизнедеятельности и охрана труда на производстве : учебное пособие для спо.; Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, Саратов, Москва; 2021; <http://www.iprbookshop.ru/100492.html> (Электронное издание)



2. Михаилиди, А. М.; Безопасность жизнедеятельности на производстве : учебное пособие.; Ай Пи Ар Медиа, Москва; 2021; <http://www.iprbookshop.ru/100493.html> (Электронное издание)
3. Николаев, А. А.; Стратегическое управление организацией : учебник.; Прометей, Москва; 2023; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701072> (Электронное издание)
4. Булгаков, А. Б., Аверьянов, В. Н.; Безопасность труда: правовые и организационные вопросы охраны труда : учебное пособие.; Амурский государственный университет, Благовещенск; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/103845.html> (Электронное издание)

### **Печатные издания**

1. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н.; Трудовое право России : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 021100 "Юриспруденция".; Проспект, Москва; 2005 (4 экз.)
2. Шлендер, П. Э., Кокин, Ю. П.; Экономика труда : Учебник.; Юристъ, Москва; 2002 (3 экз.)
3. Волгин, Н. А., Одегов, Ю. Г.; Экономика труда. Социально-трудовые отношения : учебник.; Экзамен, Москва; 2006 (3 экз.)

### **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

Зональная научная библиотека Уральского федерального университета <http://lib.urfu.ru/>

ISI Web of Science в составе: научной базы данных Citation Index Expanded® (SCIE), научной базы данных Social Sciences Citation Index® (SSCI), научной базы данных Arts & Humanities Citation Index® (AHCI), научной базы данных Conference Proceedings Citation Index® (CPCI), научной базы данных Journal Citation Reports® (JCR));

База данных eLIBRARY.RU (URL: <http://elibrary.ru/>). Доступ из сети вуза. Архив в печатном виде в читальных залах ЗНБ (URL: <http://lib.urfu.ru/mod/data/view.php?id=1714> )

Информационный портал [http:// www.cyberleninka.ru](http://www.cyberleninka.ru)

ЭБС «Лань» (URL: <http://e.lanbook.com/> ). Доступ из корпоративной сети вуза свободно, удаленно после регистрации в ЭБС из сети вуза

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (URL: <http://biblioclub.ru/> ). Доступ из корпоративной сети вуза свободно, удаленно после регистрации в ЭБС из сети вуза.

### **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

### **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Официальный сайт ООН <http://www.un.org.ru>

EcoStandard.journal - медиа об ответственном отношении бизнеса к природе и человеку <https://journal.ecostandard.ru/>

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии обучения и стимулирования работников к безопасному труду

Сведения об оснащении дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
---	----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------