



1920

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»

Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами

ФГБОУ ВО «Кубанский

государственный университет»

А.А. Евдокимов

«29» января 2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.11.01 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Программа подготовки: прикладная
Форма обучения: заочная
Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Год набора 2014

Краснодар 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВОпо направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2016 года.

Программу составил(и):

____ И.Е. Нестеренко, доцент канд.психол.наук _____
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание подпись

Рабочая программа дисциплины __ «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» __ утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол №_15_ от 29.01.2016г

Заведующий кафедрой (разработчика) Грузинская Е.И. _____
фамилия, инициалы подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол № _15_ от 29.01.2016г

Заведующий кафедрой (выпускающей) Грузинская Е.И. _____
фамилия, инициалы подпись

Рабочая программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии филиала УГС 38.00.00 «Экономика и управление»
«_29_»__01____2016г. протокол №_5_

Председатель УМК О. С. Хлусова

Рецензенты:

Директор ООО «Аверс» Е.В. Рыжкова

Начальник юридического отдела

ООО «ПортЮрСервис» А.В.Сизиков

Содержание рабочей программы дисциплины

1 Цели и задачи изучения дисциплины.	4
1.1 Цель освоения дисциплины	4
1.2 Задачи дисциплины.	4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.	
2. Структура и содержание дисциплины.	8
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.	8
2.2 Структура дисциплины	8
2.3 Содержание разделов дисциплины	9
2.3.1 Занятия лекционного типа.	10
2.3.2 Занятия семинарского типа.	12
2.3.3 Занятия лабораторного типа	13
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
3. Образовательные технологии.	17
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.	18
4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.	19
4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.	28
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	30
5.1 Основная литература	30
5.2 Дополнительная литература	30
5.3. Периодические издания:	31
6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.	31
7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	32
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.	35
8.1 Перечень информационных технологий.	35
8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.	35
8.3 Перечень информационных справочных систем	35
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	36

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Дисциплина **Б1.В.ДВ.11.01** «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлена на формирование теоретической ориентации обучающегося в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

1.2 Задачи дисциплины.

Задачи изучения дисциплины вытекают из требований к результатам освоения и условиям реализации основной образовательной программы и компетенций, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, Направленность (профиль) Управление персоналом.

В ходе изучения дисциплины ставятся задачи:

- 1) изучение научных и практических подходов к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- 2) формирование навыков подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- 3) формирование умения анализировать, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения;
- 4) формирование умения разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- 5) формирование навыков оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы материального и нематериального стимулирования в организации.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в вариативную часть ООП и находится в логической и содержательно-методической связи с дисциплинами «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы организации труда»; с дисциплинами вариативной части: «Управление коммуникациями в организации», «Подбор персонала», «Психодиагностика в управлении персоналом».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся компетенций: ОПК-8, ПК-8, ПК-14, ПК-23, ПК-24, ПК-31, ПК-35.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u><i>Знает:</i></u>	<u><i>Умеет:</i></u>	<u><i>Владеет:</i></u>
ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать	нормативные правовые акты, используемые в процессе профессиональной деятельности методы и принципы разработки организационно-	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения и разрабатывать алгоритмы их реализации	навыками применения современных методик анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, разработки

социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	управленческих и экономических решений.		организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-8 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрении и взыскании) и умением применять их на практике	системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов, порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников, тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей	определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала, составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	навыками и приемами мотивации и стимулирования персонала в организации; анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала; разработка системы оплаты труда персонала, внедрение системы оплаты труда персонала, подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала

	служащих; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы налогового законодательства Российской Федерации		
ПК-14 – владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки из экономического обоснования мер оприятий по их улучшению и умением применять их на практике	основы экономики, организации труда и управления, методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда, методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда, современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов, основы технологии производства и деятельности организации, кадровая политика и стратегия организации, экономика труда, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда	собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, составлять и контролировать статьи расходов на организацию работ с персоналом для планирования бюджетов, систематизировать, обобщать и анализировать результаты с персоналом, обеспечивать обратную связь по результатам проведенных анализа и оценки результатов работы с персоналом и руководством, разрабатывать рекомендации по улучшению работы персонала на основе проведенной оценки и анализа, разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда	навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам работы с персоналом, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию работы с персоналом, подготовки предложений по совершенствованию работы с персоналом, оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда, анализа результатов работы с персоналом, подготовки рекомендаций руководству и персоналу, подготовки предложений по формированию бюджета по организации и проведению работы с персоналом,

			выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала
ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	использовать на практике основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-24 – способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	принципы и методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	оценивания эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-31 – способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять	способы консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	навыками формирования слаженного, нацеленного на результат коллектива

инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива			
ПК-35 – знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	основы теории инноватики, разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.	вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2зач.ед.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы(72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице. Виды текущего контроля– коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, реферат, контрольные и тестовые задания. Вид промежуточной аттестации - зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	На курсе
		4
Контактная работа, в том числе:	6,2	6,2
Аудиторные занятия (всего)	6	6
Занятия лекционного типа	2	2
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	4	4
Лабораторные занятия	-	-
Иная контактная работа:		
Контроль самостоятельной работы		
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе	62	62
<i>Курсовая работа</i>	-	-
<i>Проработка учебного (теоретического материала)</i>	30	30
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение контрольных и тестовых заданий)</i>	22	22

Реферат		10	10
Подготовка к текущему контролю			
Контроль:			
Подготовка к зачету		3,8	3,8
Общая трудоемкость	час.	72	72
	В том числе контактная работа	6,2	6,2
	Зач.ед	2	2

Лабораторные занятия не предусмотрены.

Курсовые работы не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на четвертом курсе(заочная форма)

№ разде ла	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Контактная работа		
			Л	ПЗ	ЛР
1	2	3	4	5	6
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	22	2		
2	Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	22		2	
3	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	24		2	
ИКР		0,2			
Контроль		3,8			
Итого		72	2	4	-

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СР – самостоятельная работа, ИКР – индивидуальная контактная работа.

2.3 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Три слоя мотивационного ядра личности: ценности труда, практические требования к работе, оценка вероятности реализации этих требований в конкретных условиях. Функции трудовой мотивации: побуждающая, направляющая, регулирующая. Значение материальных и моральных стимулов трудовой деятельности.

Традиционные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория двух групп факторов Ф. Херцберга. Трехфакторная модель Мак-Клелланда. Х-, У-теория Мак-Грегора. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др.). Типологическая модель Герчикова. Система сбалансированных показателей Рамперсада. Процессуальные теории мотивации. Теория Портера-Лоулера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Стейси Адамса. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования Магуна.

Концепция личных издержек. Классификация личных издержек. Уровень личных издержек. Значимость личных издержек. Компенсация изменения уровня личных издержек. Механизм определения целей деятельности. Эффективность деятельности с позиций работника. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации.

Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Материальное стимулирование труда. Постоянная часть оплаты труда. Основная часть постоянной оплаты труда. Регулярные дополнительные выплаты. Системы оплаты труда на основе повременных форм. Нерегулярные дополнительные выплаты. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда. Тарификация работ. Грейдирование. Переменная часть оплаты труда и ее элементы. Системы оплаты труда, основанные на сдельной форме оплаты труда. Принципы формирования переменной оплаты труда. Особенности применения бонусных выплат. Система социальных гарантий.

Нематериальное стимулирование. Структурирование организации и стимулирование труда. Функциональное и процессное разделение труда. Выбор типа организационной структуры: определение масштаба управляемости и уровней управления; регламентация работы. Контроль и оценка работы. Определение предмета и цели оценки персонала. Анализ функций и задач исполняемых работником. Определение показателей оценки. Выбор методов оценки. Разработка инструментария. Непосредственная процедура оценки. Анализ итогов и принятие решений. Влияние контроля и оценки на мотивацию сотрудников. Управление рабочим временем и отдыхом. Система управления отношениями и коммуникациями. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала. Система управления карьерой и квалификацией. Система наделения полномочиями и ответственностью: общие принципы делегирования полномочий и ответственности; влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала.

Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени: сцепление и генезис мотивирующих факторов; демотивация сотрудников. Правовые основы стимулирования труда.

Раздел 3. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации.

Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение ССиМТ на уровне предприятия, требования к содержанию локальных нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация ССиМТ на уровне подразделений. Составление должностных инструкций и описаний рабочих мест для целей стимулирования. Процедуры пересмотра условий работы.

Оценка эффективности системы стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений).

Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров.

Косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников. Система стимулирования труда и принципы ее построения.

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Функции трудовой мотивации: побуждающая, направляющая, регулирующая. Значение материальных и моральных стимулов трудовой деятельности. Традиционные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория двух групп факторов Ф. Херцберга. Трехфакторная модель Мак-Клелланда. Х-, У-теория Мак-Грегора. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др.). Типологическая модель Герчикова. Система сбалансированных показателей Рамперсада. Процессуальные теории мотивации. Теория Портера-Лоулера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Стейси Адамса. Концепция личных издержек. Классификация личных издержек. Уровень личных издержек. Значимость личных издержек. Компенсация изменения уровня личных издержек.	Конспект
2.	Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Материальное стимулирование труда. Постоянная часть оплаты труда. Основная часть постоянной оплаты труда. Регулярные дополнительные выплаты. Системы оплаты труда на основе повременных форм. Нерегулярные дополнительные выплаты. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда. Тарификация работ. Грейдирование. Переменная часть оплаты труда и ее элементы. Нематериальное стимулирование. Структурирование организации и стимулирование труда. Функциональное и процессное разделение труда. Выбор типа организационной структуры: определение масштаба управляемости и уровней управления; регламентация работы. Контроль и оценка работы. Определение предмета и	Конспект

		цели оценки персонала. Анализ функций и задач исполняемых работником. Определение показателей оценки. Выбор методов оценки. Разработка инструментария. Непосредственная процедура оценки. Анализ итогов и принятие решений. Влияние контроля и оценки на мотивацию сотрудников. Управление рабочим временем и отдыхом. Система управления отношениями и коммуникациями. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала. Система управления карьерой и квалификацией. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени: сцепление и генезис мотивирующих факторов; демотивация сотрудников. Правовые основы стимулирования труда.	
3.	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение ССиМТ на уровне предприятия, требования к содержанию локальных нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация ССиМТ на уровне подразделений. Составление должностных инструкций и описаний рабочих мест для целей стимулирования. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений).	Конспект

2.3.2 Занятия семинарского (практического) типа.

№	Наименование семинарского (практического) занятия	Форма текущего контроля
1	3	4
1.	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. 2. Мотивационное ядро личности. 3. Функции трудовой мотивации. 4. Значение материальных и моральных стимулов трудовой деятельности. 5. Традиционные теории мотивации. 6. Содержательные теории мотивации. 7. Процессуальные теории мотивации. 8. Эмпирические исследования мотивации. 9. Концепция личных издержек. 10. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
2.	Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 1. Материальное стимулирование труда. 2. Постоянная часть оплаты труда. 3. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда. 4. Переменная часть оплаты труда и ее элементы. 5. Система социальных гарантий. 6. Нематериальное стимулирование. Структурирование организации и стимулирование труда. 7. Выбор типа организационной структуры. 8. Контроль и оценка работы. 9. Управление рабочим временем и отдыхом. 10. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала. 11. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. 12. Правовые основы стимулирования труда.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
3.	Раздел 3. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. 2. Последовательность разработки системы стимулирования. 3. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. 4. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. 5. Нормативное обеспечение ССиМТ на уровне предприятия, требования к содержанию локальных нормативных актов. 6. Оценка эффективности системы стимулирования.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания

7.Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров. 8.Косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников. 9.Система стимулирования труда и принципы ее построения.	
---	--

2.3.3 Лабораторные занятия не предусмотрены

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

При изучении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» обязательными являются следующие формы самостоятельной работы:

- разбор теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций;
- самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;
- подготовка докладов, докладов с презентацией;
- подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий;
- подготовка к зачету.

Таблица – Форм внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование разделов	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоением обучающимися
Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	20	Три слоя мотивационного ядра личности: ценности труда, практические требования к работе, оценка вероятности реализации этих требований в конкретных условиях. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна. Механизм определения целей деятельности. Эффективность деятельности с позиций работника. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации.
Технологии	Проработка	20	Системы оплаты труда,

формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов		основанные на сдельной форме оплаты труда. Принципы формирования переменной оплаты труда. Особенности применения бонусных выплат. Система социальных гарантий. Система наделения полномочиями и ответственностью: общие принципы делегирования полномочий и ответственности; влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала.
Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	22	Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров. Косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников. Система стимулирования труда и принципы ее построения
Итого		62	

Примерные темы докладов, рефератов для самостоятельной работы обучающихся

1. Концепция «человеческих отношений» и её развитие учеными Э. Мэйо, Ч. Бернардом, Дж. Гэлбрейтом и др.
2. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. Мак Клеелланда) о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей.
3. Процессуальные теории мотивации (К. Левина, В.Х. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. Мак Грегора, Б. Скиннера и др.).
4. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
5. Классификация мотивов (по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам).
6. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок- определяющий мотив трудовой деятельности.
7. Сущность, социальная природа заработной платы.
8. Культура и творческий подход к культуре управления.
9. Механизм формирования трудовой мотивации.
10. Социальные гарантии и социальная ответственность.
11. Сочетание трудовой мотивации с созданием благоприятных условий труда.

12. Направленное воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных различий людей.
13. Использование методов поощрения и наказания прямого и опосредованного действия в их целостном единстве.
14. Координация и взаимодействие федеральных, республиканских, отраслевых и местных органов с управленческими структурами организаций в деле трудовой мотивации и стимулирования.
15. Социальное партнерство, взаимодействие и координация.
16. Оценка эффективности деятельности работников.
17. Всеобщая декларация прав человека, законодательство РФ о праве граждан на труд.
18. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок – определяющий мотив трудовой деятельности.
19. Сущность и социальная природа заработной платы.
20. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов.
21. Реальная заработная плата.
22. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
23. Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, Европе и Японии.
24. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов. Стимулирование инновационной деятельности.
25. Переход от сдельной к повременной оплате труда.
26. Создание новых поощрительных систем.
27. Сущность и основные направления регулирования з/п. характер дифференциации оплаты труда по районам страны.
28. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
29. Материальное стимулирование труда — основные направления мотивации.
30. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
31. Оплата труда в России: исторический экскурс.
32. Зарубежный опыт оплаты труда.
33. Формы и системы организации заработной платы.
34. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
35. Практика начисления и распределения заработной платы на предприятиях разных форм собственности.
36. Тарифные и бестарифные модели.
37. Порядок оплаты труда руководителей организаций и их подразделений
38. Направленное воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных различий людей и общности коллективных целей, социальных и нравственных норм.
39. Использование методов поощрения и наказания прямого и опосредованного действия в их целостном единстве.
40. Значение концепции личных издержек для создания системы стимулирования персонала организации.

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного теоретического	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное 11.02.2011г. ФГБОУ ВО

	материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций	«КубГУ». 1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175 2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение контрольных и тестовых заданий)	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ». 1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175 2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218
3.	Подготовка реферата	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное 11.02.2011г. ФГБОУ ВО «КубГУ».

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

С точки зрения применяемых методов используются как традиционные информационно-объяснительные лекции, так и интерактивная подача материала с мультимедийной системой. Компьютерные технологии в данном случае обеспечивают возможность разнопланового отображения алгоритмов и демонстрационного материала. Такое сочетание позволяет оптимально использовать отведенное время и раскрывать логику и содержание дисциплины.

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические и лабораторные занятия позволяют научиться применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров.

Таблица - Сочетание видов учебной деятельности с различными методами ее активизации.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

Проблемная лекция - на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании обучающегося. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения слушателей. Учебные проблемы должны быть доступными по своей трудности для слушателей.

Групповая дискуссия. Это метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания обучающимися разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Лекция – визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме

лекционного занятия в визуальную форму для представления обучающимся через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, полностью раскрывающему тему данной лекции. Лучше всего использовать разные виды визуализации - натуральные, изобразительные, символические, - каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения слушателей в новый раздел, тему, дисциплину.

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

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, рефератов, выполнение контрольных и тестовых заданий);
- промежуточная аттестация (зачет)

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Подготовьте ответы на вопросы

1. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
2. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
3. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории МакГрегора.
4. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера - Э. Лоулера.
5. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова.
6. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса.
7. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
8. Раскройте основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
9. Раскройте содержание Хоуторнских экспериментов.
10. Раскройте содержание исследований внешнего подкрепления мотивации.
11. Раскройте содержание исследований Магуна.
12. Раскройте содержание мотивации и стимулирования как функции управления персоналом.
13. Раскройте основные этапы эволюции теорий мотиваций.
14. Назовите классические теории мотивации.
15. Назовите и дайте краткую характеристику содержательных теорий мотивации.
16. Назовите и дайте краткую характеристику процессуальных теорий мотивации.
17. Перечислите проблемы современной мотивации работников.
18. Раскройте содержание стимулирования труда как способа вознаграждения персонала.
19. В чем состоит основная цель вознаграждения?
20. Назовите внешние вознаграждения.
21. Раскройте содержание внутреннего удовлетворения работника
22. Раскройте сущность заработной платы.
23. Охарактеризуйте функции заработной платы.

24. Опишите принципы и систему организации оплаты труда.
25. Какие элементы включает заработная плата?
26. Дайте характеристику формам оплаты труда.
27. Раскройте содержание фонда заработной платы.
28. Государственное регулирование, его методы и эффективности
29. Как осуществляется регулирование доходов и регулирование оплаты труда?
30. Раскройте содержание минимальной заработной платы.
31. Охарактеризуйте историческое развитие и современное состояние законодательства об оплате труда.
32. В чем заключается правовая защита заработной платы?
33. Каковы санкции за нарушение законодательства об оплате труда?
34. Какие вы знаете государственные гарантии выплаты заработной платы?
35. Охарактеризуйте законодательное установление МРОТ.
36. Опишите процесс индексации заработной платы.

Тестовые задания содержат задания на выбор одного или нескольких ответов, а также задания на соотнесение.

1. Интенсивная мотивация – это:
 - А) образование мотива к интенсивной деятельности;
 - Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
 - В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
 - Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.
2. Невротизм – черта поведения, которая:
 - А) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;
 - Б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;
 - В) является стабильной во времени;
 - Г) проявляется только у экстравертов.

3. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А	Сангвиник	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б	Холерик	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В	Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г	Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

4. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:
 - А) общественной ценности;
 - Б) предметно воплощенной ценности;
 - В) личной ценности;
 - Г) общемировой ценности.

5. Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:

- А) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;

- Б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно преобразуется в ценность»;
- В) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;
- Г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.

6. Выберите наиболее точный ответ. Когнитивный диссонанс представляет собой ситуацию, при которой:

- А) человек сталкивается с непреодолимо большим объемом информации, воспринять которую он не в состоянии;
- Б) внешний поток информации является недоступным для обработки в связи с ограниченными когнитивными способностями человека;
- В) фактически удовлетворенная потребность не ощущается удовлетворенной в результате запаздывания реакции со стороны органов чувств и эмоций;
- Г) происходит столкновение противоположно направленных интересов, ценностей, знаний.

7. Функции эмоций состоят в том, что они (отметьте два правильных варианта ответа):

- А) дают сигнал индивиду о переменах ситуации во внешней и внутренней среде с точки зрения соответствия их системе ценностей;
- Б) регулируют направленность поведения путем личностной оценки возможных положительных и отрицательных последствий действий;
- В) являются мотивом деятельности человека, направляющим его на реализацию наиболее эмоционально окрашенных целей деятельности;
- Г) формируют систему ценностей личности.

8. Мотивация избегания с точки зрения менеджера (отметьте не менее двух правильных ответов):

- А) является мотивацией, которая всегда снижает эффективность деятельности фирмы;
- Б) необходимо искоренять на любом предприятии;
- В) может быть полезной для организации при некоторых обстоятельствах;
- Г) не может быть искоренена в фирмах по объективным причинам, хотя стремиться к этому целесообразно.

9. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

- А) процессуальных;
- Б) содержательных;
- В) традиционных;
- Г) эконометрических.

10. В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

- А) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
- Б) типологической модели Герчикова;
- В) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
- Г) диспозиционной теории Ядова.

11. К процессуальным теориям мотивации **не относится**:

- А) модель Портера-Лоулера;
- Б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- В) теория справедливости С. Адамса;
- Г) теория ожиданий Врума.

12. «Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:

- А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;
- Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;
- В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;
- Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

13. Инструментальная мотивация характеризуется:

- А) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;
- Б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;
- В) первоочередностью материальных интересов работника;
- Г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

14. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

А	Потребность в признании
Б	Физиологические потребности
В	Потребность в самоактуализации
Г	Потребность в безопасности
Д	Потребность в принадлежности и любви

15. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

А	Теория справедливости С. Адамса	Под валентностью в этой концепции понимается сила желания человека в удовлетворении той или иной потребности.
Б	Теория ожиданий Врума	В этом логическом конструкте автор выделяет пять видов работников исходя из приоритетных мотивов к трудовой деятельности.
В	Типологическая модель Герчикова	Соотнесение своего вознаграждения с вознаграждением других работников на аналогичных должностях рождает соответствующую мотивацию.
Г	Х,У теория Мак-Грегора	Также как и типологическая модель Герчикова является содержательной теорией мотивации.

16. Одной из зависимостей, являющейся результатом исследований в области подкрепления внутренней мотивации внешней, является следующая:

- А) если позволяют физиологические ограничения, человек будет стремиться к реализации им своих интересов и выбирать в первую очередь наиболее ценные из них;
- Б) длительный процесс внешнего подкрепления всегда усиливает внутреннюю мотивацию;

- В) если оценка выполнения задания осуществляется извне, то при одинаковой интринсивной мотивации, человек стремится выбирать более легкие задания;
- Г) краткосрочное внешнее подкрепление, о котором известно заранее, как правило, в значительной мере увеличивает внутреннюю мотивацию и повышает качество результата.

17. В целом, издержки дискомфорта - это:

- А) синоним личных издержек;
- Б) рост неудовлетворенности работника из-за некомфортности рабочего места;
- В) расходы предприятия по формированию комфортных условий рабочего места;
- Г) ограничения возможностей реализации нематериальных интересов человека;

18. Значимость личных издержек – это:

- А) синоним величины личных издержек;
- Б) показатель того, насколько важными являются данные личные издержки персонала для достижения целей организации;
- В) показатель, который говорит о том, какие дополнительные издержки понесет человек, чтобы снизить уровень своих ограничений на одну единицу;
- Г) степень важности для человека того или иного вида личных издержек.

19. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, общая удовлетворенность человека:

- А) возрастает ускоряющимся темпом;
- Б) возрастает убывающим темпом;
- В) снижается ускоряющимся темпом;
- Г) снижается убывающим темпом.

20. Если значимость личных материальных издержек для человека ниже чем значимость издержек отдыха, то он:

- А) будет стремиться увеличить свой доход и уменьшить свое рабочее время;
- Б) будет стремиться увеличить значимость личных материальных издержек путем отказа от свободного времени;
- В) будет мотивирован на рост свободного времени даже за счет сокращения заработка;
- Г) будет стремиться снизить значимость издержек отдыха, путем увеличения дохода.

21. Уровень издержек самооценки оценен у человека тем же баллом, что и уровень социальных издержек. Исходя из этого, справедливым может быть следующее утверждение о соотношении значимости этих личных издержек:

- А) значимость издержек самооценки и социальных издержек для человека одинакова;
- Б) значимость издержек самооценки больше чем значимость для человека социальных издержек;
- В) значимость издержек самооценки для человека меньше чем значимость социальных издержек;
- Г) не хватает данных для сопоставления значимости личных издержек.

22. При прочих равных условиях, рутинная деятельность со временем приводит (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) к росту издержек самореализации;
- Б) к росту личных материальных издержек;
- В) к снижению издержек самореализации;
- Г) к снижению издержек неопределенности.

23. Исходя из теории личных издержек, сравнивая влияние на эффективность труда компенсационного механизма и механизма угрозы применения санкций, можно заключить:

- А) механизм угрозы применения санкций наиболее эффективен при любых обстоятельствах;
- Б) если в конкретной ситуации можно применить любой из предложенных механизмов, то лучшим является компенсационный механизм;
- В) компенсационный механизм всегда и при любых обстоятельствах эффективнее, чем механизм угрозы применения санкций;
- Г) все ответы не верные.

24. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- В) за вахтовый метод работы;
- Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- Д) за работу в районах Крайнего Севера

25. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- А) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

26. Грейд – это:

- А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

27. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

- А) Определение относительной ценности рабочего места (должности)
- Б) Ранжирование позиций – грейдов
- В) Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
- Г) Определение вилок (диапазонов) заработной платы
- Д) Оценка среднерыночной стоимости позиции

28. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Смешанная (повременно-сдельная)	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы –
----	---------------------------------	--

		при выполнении задания в срок
Б)	Простая повременная	До выполнения плана платится 40 руб./изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В)	Аккордная	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г)	Сдельно-прогрессивная	Ежемесячная заработная плата

29. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	За выдающиеся заслуги перед предприятием и в связи с 60-летием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 тыс. руб.
Б)	Процент	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В)	Премия	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г)	Бонус	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

30. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

31. Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации **не является**:

- А) дефицит кадров на рынке труда;
- Б) специфичность труда сотрудников;
- В) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;
- Г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках заработной платы.

32. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) линейная;
- Б) матричная;
- В) функциональная;
- Г) дивизиональная.

33. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

- А) стратегический;
- Б) тактический;
- В) оперативный;
- Г) низший.

34. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличие от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

- А) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;
- Б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;
- В) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;
- Г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

35. Система сбалансированных показателей учитывает четыре их группы. Правильное их перечисление будет следующим:

- А) покупатели, продавцы, поставщики, персонал;
- Б) финансы, человеческий капитал, физический капитал, земельные ресурсы;
- В) финансы, рынок, внутренние процессы, процессы развития персонала;
- Г) рынок, государство, международная торговля, внутренние процессы.

36. Какой из перечисленных ниже видов занятости, может предусматривать работу в другой должности и в иное, чем время основной работы, время:

- А) ненормированный рабочий день;
- Б) расширение зон ответственности;
- В) совмещение должностей;
- Г) совместительство.

37. Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

А)	Автократический	Затягивание с принятием решений
Б)	Демократический	Отсутствие проявления личной инициативы работников
В)	Либеральный	Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

38. Для какой конфигурации индивидуальной карьеры характерно нежелание работника двигаться выше по карьерной лестнице, после достижения некоторого заданного целевого уровня, даже при наличии подобных возможностей:

- А) целевая карьера;
- Б) монотонная карьера;
- В) спиральная карьера;
- Д) мимолетная карьера.

39. Что из перечисленного **нельзя отнести** к принципам построения эффективной системы делегирования полномочий и ответственности (отметьте не менее двух вариантов ответов):

- А) делегирование должно происходить на основе соблюдения интересов организации, а не работника;
- Б) полномочия без ответственности передаваться не должны;
- В) необходимо стремиться, чтобы границы делегируемых полномочий были четко определены;
- Г) результаты работы в рамках делегированных полномочий не должны контролироваться руководством.

40. В наибольшей степени способствуют увеличению издержек инициативы и активности, следующие из предложенных видов материального стимулирования (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) надбавки;

- Б) бонусы;
- В) проценты;
- Г) базовые оклады.

41. Расположите следующие виды материального вознаграждения работников по степени потенциального увеличения издержек справедливости в трудовом коллективе при их использовании:

- А) Оклад
- Б) Премия
- В) Процент
- Г) Надбавка

42. Найдите соответствие между факторами, изменяющими целевые функции человека и примерами их описания:

А)	Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности	За успешную работу в течении года, работнику предложили повышение по службе и новый уровень оплаты труда
Б)	Изменение внутренних ограничений во времени	Молодой лаборант устроился на работу в поликлинику и через полгода потерял интерес к проведению клинического анализа крови
В)	Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений	На предприятии утверждено положение об оплате труда, исходя из которого, максимальный уровень премии работникам составляет не более 20% от оклада
Г)	Рутинизация деятельности	Посетив курсы иностранных языков, работник стал свободнее общаться с иностранными клиентами

43. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- А) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- Б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек соответствующим снижением других;
- В) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- Г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

44. Заполните пустое поле соответствующим значением. Размер МРОТ, исходя из регионального соглашения в Ленинградской области, на сегодняшний день составляет _____ руб.

45. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- А) среднего заработка работника исходя из фактического времени простоя;
- Б) не менее половины средней заработной платы работника;
- В) не менее трех четвертей средней заработной платы работника;
- Г) не менее двух третей средней заработной платы работника..

46. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- А) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;

- Б) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
- В) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- Г) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

47. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность при соблюдении норм законодательства устанавливаются:

- А) правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем;
- Б) коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- В) тарифно-квалификационными справочниками;
- Г) трудовым договором.

48. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- В) своевременность стимулирования;
- Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

49. Какой из перечисленных ниже локальных нормативных актов не разрабатывается непосредственно на этапе задания общих рамок системы стимулирования и мотивации труда?

- А) штатное расписание;
- Б) должностные инструкции;
- В) положения о подразделениях;
- Г) правила внутреннего трудового распорядка.

50. Для фирм с организационно-правовой формой ООО или ОАО, исходя из действующего законодательства, обязательным является разработка таких нормативных правовых актов из ниже перечисленных как (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) должностные инструкции;
- Б) правила внутреннего трудового распорядка.
- В) положение о премировании
- Г) устав
- Д) положение об организации

51. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом? Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

- А) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;
- Б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;
- В) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;
- Г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

52. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

- А) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов труда), понесенных для их получения;
- Б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
- В) показатель обратный производительности;
- Г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

На четвертом курсе – зачет в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Место мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами
2. Мотивация: определение и основные факторы (мотиваторы)
3. Общая схема мотивации
4. Компетентность: составные элементы, виды.
5. Теория мотивации А. Маслоу
6. Теория двух групп факторов Ф. Херцберга
7. Трехфакторная модель Мак-Клелланда
8. Х-, У-теория Мак-Грегора
9. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др)
10. Типологическая модель Герчикова
11. Система сбалансированных показателей Рамперсада
12. Теория Портера-Лоулера
13. Теория ожиданий В. Врума
14. Теория справедливости Стейси Адамса
15. Эмпирические исследования мотивации
16. Концепция личных издержек: классификация, уровни, значимость
17. Компенсация изменения уровня личных издержек
18. Механизм определения целей деятельности
19. Эффективность деятельности с позиций работника
20. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации.
21. Материальное и нематериальное стимулирование труда
22. Постоянная часть оплаты труда
23. Системы оплаты труда на основе повременных форм
24. Нерегулярные дополнительные выплаты
25. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда
26. Переменная часть оплаты труда и ее элементы
27. Системы оплаты труда, основанные на сдельной форме оплаты труда
28. Принципы формирования переменной части оплаты труда
29. Система социальных гарантий
30. Структурирование организации и стимулирование труда
31. Регламентация работы
32. Контроль и оценка работы
33. Управление рабочим временем и отдыхом
34. Система управления отношениями и коммуникациями

35. Стили руководства и их влияние на мотивацию сотрудников
36. Система управления карьерой.
37. Система развития персонала (повышения квалификации или повышения компетентности)
38. Система наделения полномочиями и ответственностью
39. Влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала
40. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени: сцепление и генезис
41. Демотивация сотрудников
42. Правовые основы стимулирования труда
43. Система стимулирования труда и принципы ее построения
44. Последовательность разработки ССиМТ.
45. Оценка эффективности системы стимулирования.

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 основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

5.1 Основная литература:

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>
2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. :

ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

5.2.Дополнительная литература:

1. Иваничев, С.Н. Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в организации / С.Н. Иваничев. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 102 с. - ISBN 978-5-504-00555-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237>
2. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>
3. Шапиро, С.А. Поведение в организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 307 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272157>
4. Николаев, Александр Александрович. Социология управления [Текст] : учебное пособие по направлению "Менеджмент" / А. А. Николаев ; Финансовая академия при Правительстве Рос. Федерации. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2013. - 268 с. - (Бакалавриат). - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-98281-222-3. - ISBN 978-5-16-004513-9
5. Шапиро, Сергей Александрович. Основы трудовой мотивации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / С. А. Шапиро. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. - 251 с. : ил. - (Для бакалавров). - Библиогр.: с. 250-251
6. Управление человеческими ресурсами [Текст] = Human Resource Management : учебник для бакалавров / [Горелов Н. А. и др.] ; под ред. И. А. Максимцева ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов" (СПбГУЭФ). - М. : Юрайт, 2012. - 525 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Авторы указаны на с. 11. - Библиогр.: с. 523-525.

5.3.Периодические издания:

1. Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. – URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=52824>
2. Вопросы психологии. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/79646/udb/4>
3. Психологический журнал. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/614/udb/4>
4. Социологические исследования. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/633/udb/390>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Academia : видеолекции ученых России на телеканале «Россия К» : сайт. – URL: http://tvkultura.ru/brand/show/brand_id/20898/.
2. Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы : сайт. – URL: <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.
3. Web of Sciense (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования : сайт. – URL: <http://webofknowledge.com>.
4. Базы данных компании «Ист Вью» : сайт. – URL: <http://dlib.eastview.com>.
5. ГРАМОТА.РУ : справочно-информационный интернет-портал. – URL:

- <http://www.gramota.ru> .
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам :сайт. – URL: <http://window.edu.ru> .
 7. Лекториум : видеокolleкции академических лекций вузов России : сайт. – URL: <https://www.lektorium.tv>.
 8. Научная электронная библиотека статей и публикаций «eLibrary.ru» : сайт. – URL: <http://elibrary.ru>.
 9. Образовательный портал «Академик»: сайт. - URL: <https://dic.academic.ru/>
 10. Образовательный портал «Учеба»: сайт. - URL: <http://www.ucheba.com/>
 11. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации : сайт. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru> .
 12. Российское образование, федеральный портал: сайт — URL: <http://www.edu.ru>
 13. Служба тематических толковых словарей: сайт. - URL: <http://www.glossary.ru/>
 14. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru>.
 15. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) : сайт. – URL: <http://www.uisrussia.msu.ru/>.
 16. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов : сайт. – URL: <http://fcior.edu.ru> .
 17. Федеральный центр образовательного законодательства: сайт. - URL: <http://www.lexed.ru/>
 18. ЭБС «ZNANIUM.COM»: сайт. - URL: <http://www.znanium.com/>
 19. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» : сайт. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
 20. ЭБС «Юрайт» : сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/E121B99F-E5ED-430E-A737-37D3A9E6DBFB>.
 21. ЭБС Издательства «Лань» : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com> .
 22. Электронная библиотека «Grebennikon» : сайт. – URL: <http://grebennikon.ru/journal.php>.
 23. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки [авторефераты – в свободном доступе] : сайт. – URL: <http://diss.rsl.ru/>.
 24. Электронный архив документов КубГУ - URL: <http://docspace.kubsu.ru>
 25. Электронный каталог Кубанского государственного университета и филиалов. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Web/Home/About>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

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.

Система обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. Конспектирование лекций – сложный вид аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять

основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Работая над конспектом лекций, Вам всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию необходимо начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Подготовка к лабораторным занятиям и практикумам носит различный характер, как по содержанию, так и по сложности исполнения. Проведение прямых и косвенных измерений предполагает детальное знание измерительных приборов, их возможностей, умение вносить своевременные поправки для получения более точных результатов. Многие лабораторные занятия требуют большой исследовательской работы, изучения дополнительной научной литературы.

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого Вы знакомитесь с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравниваете весомость и доказательность аргументов сторон и делаете вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;
- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;

- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

8.1 Перечень информационных технологий.

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

1. ABBYFineReader 9.0 CorporateEdition, Государственный контракт №13-ОК/2008- 1
2. WinRAR, Государственный контракт №13- ОК/2008-3
3. MicrosoftWindowsXP. Государственный контракт №13-ОК/2008-3
4. MicrosoftWindowsOffice2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008- 3(Номер лицензии - 43725353)
5. Консультант Плюс. Договор N 177/948 от 18.05.2000

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://www.uisrussia.msu.ru
Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	www.consultant.ru
Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [на базе Российской государственной библиотеки]	http://xn--90ax2c.xn--p1ai/
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»	http://biblioclub.ru
Электронно-библиотечная система «Лань»	http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	https://www.biblio-online.ru
Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы	https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic .
Web of Science (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования	http://web of knowledge.com .
Базы данных «Ист Вью»	http://dlib.eastview.com .

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 201 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск,	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13- ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
---	---	---

ул. Коммунистическая дом № 36		
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 202 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 203 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 205 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от

проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 301 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	на электронном носителе, выход в интернет, сплит-система	18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 303 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, телевизор, видеомagniтофон; учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 309 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Персональные компбютеры, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжный шкаф	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных;	Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья	Не требуется

консультаций Аудитория № 402 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36		
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 403 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №501 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 503 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87		
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 504 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стеллы	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №506 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), магнитно-маркерная доска	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3

индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 509 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	наглядные пособия (тематические иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе	(Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитории для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 510 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

Для обучающихся из числа инвалидов обучение проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

-проведение обучения для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся;

-присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

-пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей;

-обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении занятий:

а) для слепых:

-задания и иные материалы оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

-письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

-при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

-задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

-обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

-при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

-обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

-письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

Обучающийся инвалид при поступлении подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении обучения с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).