

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



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

«30» мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.24 Особенности мотивации труда разных категорий персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): развитие и оценка персонала

Форма обучения: очная, очно-заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины «Особенности мотивации труда разных категорий персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составили:

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



Рабочая программа дисциплины «Особенности мотивации труда разных категорий персонала» утверждена на заседании кафедры (разработчика) гуманитарных и естественнонаучных дисциплин протокол № 11 «19» мая 2022г.



Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

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



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 4 «19» мая 2022г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»,



Канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

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

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

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель освоения дисциплины «Особенности мотивации труда разных категорий персонала» – получение теоретических знаний в области побуждения человека к труду и практических умений и навыков в сфере стимулирования работников.

1.2. Задачи дисциплины:

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.О.24 Особенности мотивация труда разных категорий персонала относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Бюджетирование затрат на персонал», «Управление социальным развитием персонала», «Организационная культура».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами», «Развитие управленческих компетенций», «Конфликтология в управлении персоналом».

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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	
ОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	Определяет виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
	Предлагает эффективные технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.
	Оценивает эффективность применения современных технологий аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
ПК-1 Применяет способы организации и проведения оценки и аттестации персонала	
ПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Определяет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
	Контролирует статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
	Формирует требования к обеспечению статей расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов.

ПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Знает методы расчета потребности в трудовых ресурсах, принципы расчета расходов на развитие и обучение персонала
	Умеет готовить аналитические отчеты по расходам на построение профессиональной карьеры персонала
	Применяет эффективные технологии и методики для составления расходов на развитие и обучение персонала.

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

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

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	
	ОФО/ ОЗФО	1 семестр (часы)	6 семестр (часы)	1 семестр (часы)	6 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	48/24		48		24
занятия лекционного типа	16/16		16		16
семинарские (практические) занятия	32/8		32		8
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4/2		4		2
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3/0,3		0,3		0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	20/46		20		46
Проработка учебного (теоретического) материала	5/10		5		10
Анализ научно-методической литературы	5/10		5		10
Реферат, эссе	5/10		5		10
Подготовка к текущему контролю	5/16		5		16
Контроль:	35,7/35,7		35,7		35,7
Подготовка к экзамену					
Общая трудоёмкость	час.	108/108	108		108
	в том числе контактная работа	52,3/26,3	52,3		26,3
	зач. ед	3/3	3		3

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (3 курсе) (очная форма обучения)

Номер раздела	Наименование тем разделов	Трудоемкость в часах			
		Всего	Аудиторная работа		Внеауд. работа СРС
			Л	ПЗ	
1	Мотивация труда как функция управления		4	6	5
2	Теории мотивации труда		4	6	5
3	Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности		4	6	5
4	Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности.		2	6	3
5	Формы и системы организации заработной платы.		2	8	2
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	32	20
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			

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

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (3 курсе) (очно-заочная форма обучения)

Номер раздела	Наименование тем разделов	Трудоемкость в часах			
		Всего	Аудиторная работа		Внеауд. работа СРС
			Л	ПЗ	
1	Мотивация труда как функция управления		4	2	8
2	Теории мотивации труда		4	2	8
3	Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности		4	2	8
4	Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности.		2	1	8
5	Формы и системы организации заработной платы.		2	1	14
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	8	46
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

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

Но- мер раз- дела	Содержание тем раздела	Форма теку- щего кон- троля
1	<p>Раздел 1. Мотивация труда как функция управления</p> <p>Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности, проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Модели трудового поведения. Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность.</p> <p>Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Функции трудовой мотивации. Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда.</p> <p>Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.?</p>	Реферат (Р), Эссе (Э)
2	<p>Раздел 2. Теории мотивации труда</p> <p>Теория мотивации Маслоу кратко и пирамида потребностей</p> <p>Двухфакторная модель трудовой мотивации Херцберга</p> <p>Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда</p> <p>Теория трех факторов (ERG) Клейтона Альдерфера</p> <p>Теория ожиданий Виктора Врума</p> <p>Теория справедливости Портера – Лоулера</p>	Реферат (Р),
3	<p>Раздел 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Схема стимулирования труда</p> <p>Принципы проектирования эффективных систем материального стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>Набор факторов, изменяющих силу действия любой группы мотивов трудового поведения персонала.</p> <p>Особенности влияния на поведение персонала ситуационных моментов реализации мотивов трудового поведения.</p> <p>Принципы разработки проекта по мотивации персонала. Цели и задачи систем мотивации и стимулирования. Материальная и нематериальная мотивация. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно- административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия).</p> <p>Пространственно-временные стимулы.</p> <p>Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личного и профессионального развития. Материальное стимулиро-</p>	Реферат (Р),

	вание. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.	
4	Раздел 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Основные теории заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы, их характеристика. Факторы, воздействующие на заработную плату	Реферат (Р), Эссе (Э)
5	Раздел 5. Формы и системы организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Система оплаты по трудовому рейтингу. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Учет трудового вклада. Сдельная система оплаты труда	Реферат (Р),

2.3.2 Занятия семинарского типа для очной и очно-заочной форм обучения.

Но- мер раз- дела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Раздел 1. Мотивация труда как функция управления Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности, проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Модели трудового поведения. Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Функции трудовой мотивации. Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
2	Раздел 2. Теории мотивации труда Теория мотивации Маслоу кратко и пирамида потребностей Двухфакторная модель трудовой мотивации Херцберга Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда Теория трех факторов (ERG) Клейтона Альдерфера Теория ожиданий Виктора Врума Теория справедливости Портера – Лоулера	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)

3	<p>Раздел 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Схема стимулирования труда Принципы проектирования эффективных систем материального стимулирования трудовой деятельности персонала. Набор факторов, изменяющих силу действия любой группы мотивов трудового поведения персонала. Особенности влияния на поведение персонала ситуационных моментов реализации мотивов трудового поведения. Принципы разработки проекта по мотивации персонала. Цели и задачи систем мотивации и стимулирования. Материальная и нематериальная мотивация. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно- административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, participационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.</p>	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
4	<p>Раздел 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Основные теории заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы, их характеристика. Факторы, воздействующие на заработную плату</p>	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)
5	<p>Раздел 5. Формы и системы организации заработной платы.</p> <p>Формы и системы оплаты труда. Тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Система оплаты по трудовому рейтингу. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Учет трудового вклада. Сдельная система оплаты труда</p>	Устный (письменный) опрос (Уо), Тестирование (Т)

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы тематическим планом не предусмотрены

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

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) ма-	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менедж-

	териала	мента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);
2	Анализ научно-методической литературы	- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11); - Основная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);
4	Подготовка к текущему контролю	Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся, рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11);

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.

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.

3. Образовательные технологии

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании активных методов (разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, решение тестов) в сочетании с внеаудиторной работой.

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

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

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

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Особенности мотивации труда разных категорий персонала».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме ответов на вопросы по теме, тестирования, подготовки рефератов с презентацией и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	<p>Определяет виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования</p> <p>Предлагает эффективные технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования</p> <p>Оценивает эффективность применения современных технологий аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования</p>	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу, тестовые задания, рефераты с презентацией, написание эссе	Вопрос на экзамене 1-42
2	ПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	<p>Определяет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов</p> <p>Контролирует статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов</p> <p>Формирует требования к обеспечению статей расходов на оценку и аттестацию</p>	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу, тестовые задания, рефераты с презентацией, написание эссе	Вопрос на экзамене 1-42

		персонала для планирования бюджетов.		
3	ПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	<p>Знает методы расчета потребности в трудовых ресурсах, принципы расчета расходов на развитие и обучение персонала</p> <p>Умеет готовить аналитические отчеты по расходам на построение профессиональной карьеры персонала</p> <p>Применяет эффективные технологии и методики для составления расходов на развитие и обучение персонала.</p>	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу, тестовые задания, рефераты с презентацией, написание эссе	Вопрос на экзамене 1-42

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

Примерные вопросы для устного опроса

Раздел 1. Мотивация труда как функция управления.

1. Мотивация в системе управления персоналом.
2. Предмет, объект, цели и задачи курса. Основные понятия курса.
3. Мотивационный процесс. Стадии мотивации
4. Формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий.
5. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).
- 6.

Раздел 2. Теории мотивации труда.

1. Метод кнута и пряника. Использование в управлении персоналом методов психологии.
2. Содержательный теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Теория К. Альдерфера.
4. Теория приобретенных потребностей Д. Макклеланда.
5. Двухфакторная теория Герцберга.
6. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума,
7. Теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей, теория патисипативного управления.

Примерные тестовые задания

1. **В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**
 - а) до начала профессиональной деятельности;
 2. б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
 3. в) во время адаптации в коллективе;

4. г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
5. д) после признания важности труда.
6. **В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**
7. а) стремиться к проявлению самостоятельности;
8. б) обладает творческим мышлением;
9. в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
10. г) не любит работать и старается избежать ответственности;
11. д) ответы а) и б).
12. **В чем заключается основная идея классической теории мотивации?**
13. а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
14. б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
15. в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
16. г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
17. д) человека мотивируют потребности высших уровней.
18. **В чем заключается цель стимулирования персонала?**
19. а) побудить человека избегать конфликтов;
20. б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
21. г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
22. д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
23. **В чем суть классической теории мотивации?**
24. а) деньги – единственный мотивационный фактор;
25. б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
26. в) поведение человека определяется его ожиданиями;
27. г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
28. д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
29. **Для увеличения эффективности труда необходимо:**
30. а) четко формулировать цель работы;
31. б) давать общее представление о необходимых результатах;
32. в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
33. г) своевременно стимулировать работников;
34. д) все вместе.

Примерные темы рефератов

1. Виды мотивации трудовой деятельности.
2. Учет трудового вклада.
3. Регулирование заработной платы в России.
4. Бестарифные системы оплаты труда.
5. Организация оплаты труда.
6. Управление оплатой труда.
7. Формы материального поощрения персонала.
8. Зарубежный опыт оплаты труда.
9. Механизм системы мотивации труда.
10. Содержательные теории мотивации.
11. Процессуальные системы мотивации
12. Формы стимулирования труда
13. Методы исследования трудовой мотивации
14. Основное понятие мотивации.
15. Первичные и вторичные потребности.

16. Виды вознаграждения.
17. Понятие мотивационной структуры.

Примерные темы эссе

1. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
3. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов.
4. Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив».
5. Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
6. Мотив к труду как единство отношений производства и потребления.
7. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения.
8. Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей.
9. Труд как мотив и объект потребности.
10. Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда.
11. Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.
12. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.
13. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
14. Различные подходы к классификации теорий мотивации.
15. Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»).
16. Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг).
17. Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
18. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

19. Теория потребностей К. Альдерфера.
20. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
21. Теория двух факторов Герцберга.
22. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
23. Теория ожиданий В. Врума.
24. Теория справедливости С.Адамса.
25. Модель мотивации Портера-Лоулера.
26. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
27. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.
28. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.
29. Сущность и социальная природа заработной платы.
30. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
31. Основные принципы организации заработной платы.
32. Основные направления государственного регулирования заработной платы.
33. Основные характеристики тарифной системы.
34. Зарубежный опыт оплаты труда.
35. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
36. Формы и системы организации заработной платы.
37. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
38. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
39. Эффективность и мотивация трудовой деятельности.
40. Оценка качества трудовой жизни и оценивание эффективности труда.
41. Учет трудового вклада.
42. Характеристика основных методов изучения мотивации труда.

Критерии оценивания результатов обучения

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

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

– при 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 предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469890#page/1>

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-425887#page/1>

3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469211#page/1>

4.Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450790#page/1>

5.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для

вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450765#page/1>

6. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450158#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

5.2. Периодические издания:

1. Мотивация и оплата труда <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
2. Экономика и управление https://e.lanbook.com/journal/2404#journal_name
4. Российское предпринимательство. URL: https://e.lanbook.com/journal/2131#journal_name

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

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

Профессиональные базы данных

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

Информационные справочные системы

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

Ресурсы свободного доступа

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;

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

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ

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

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

Подготовка к практическим занятиям.

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

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

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных

отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

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

СРС по дисциплине включает следующие виды работ:

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

Выполнение заданий – это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка.

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных дисциплин. При этом они могут предусматривать расширение образовательного пространства обучающегося. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным, позволяет обучающемуся овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и, наконец, научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями.

Предложенные расчетные задачи требуют логического размышления и предназначены для отработки практических навыков выполнения расчетов в процессе решения задач. При их выполнении необходимо проявить знания расчетных методик и формул.

Решение ситуационных и других задач может способствовать развитию навыков самоорганизации деятельности, формированию умения объяснять явления действительности, повышению уровня функциональной грамотности, формированию ключевых компетентностей, подготовке к профессиональному выбору, ориентации в ключевых проблемах современной жизни.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

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

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и

учебным планом. Экзамен является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

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

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

Методические рекомендации по освоению лекционного материала

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

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

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

Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям

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

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

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лек-	Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью;	– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS

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

<p>троля и промежуточной аттестации</p>	<p>тер – 1 шт., (программное обеспечение); Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ;</p> <p>Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью; Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.</p>	<p>72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html;</p> <p>– Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html;</p> <p>– Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses;</p> <p>– Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL;</p> <p>– Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html;</p> <p>– Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html;</p> <p>– Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt;</p> <p>– Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p>
---	---	--

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

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

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