

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
2016 г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Шапиро С.А., к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность: Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого Совета АНО ВО «РАП» Протокол № 2 от «18» февраля 2016 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 2 от «16» февраля 2016 г.
---	--

Москва 2016 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) **«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»** являются:

- совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом на предприятии (в организации), а также практической подготовки к управлению поведением персонала на основе знания современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
- изучение мотивации персонала, определение её сущности как источника трудовой деятельности, который объединяет цели сотрудника и цели организации;
- знакомство студентов с основными видами и целями мотивации, её механизмом и его основными элементами (потребности, мотивы и стимулы);
- рассмотрение основных теорий мотивации и их использованию при изучении структуры потребностей персонала и построению систем вознаграждения в организации;
- выработка навыков морального и материального стимулирования персонала, его правил и принципов;
- приобретение умений по формированию системы мотивации и стимулирования персонала;
- изучение особенностей функционирования системы мотивации и стимулирования персонала.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУ- ЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации. <p>Владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования.

2.1 Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела	Формируемые компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
Тема 1. Цели, задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование трудовой деятельности"	Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике и развитию малого и среднего бизнеса.	ПК-2.	<p>Знать: нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;</p> <p>Уметь: повышать свою квалификацию;</p> <p>Владеть: способностью и готовностью использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук</p>
Тема 2. Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения	Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность тру-	ПК-2.	<p>Знать: методы и теории социальных и гуманитарных наук;</p> <p>Уметь: выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков;</p>

	дом, трудовое поведение.		<u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.
Тема 3. Основные теории мотивации и их значение	Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. 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. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок.	ПК-2.	<u>Знать:</u> нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> повышать свою квалификацию; <u>Владеть:</u> способностью и готовностью использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук ..
Тема 4. Формирование мотивационного механизма.	Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Социализация и индивидуализация.	ПК-2.	<u>Знать:</u> нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков; <u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.
Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации	Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок - определяющий мотив трудовой деятельности.	ПК-2	<u>Знать:</u> возможности саморазвития; <u>Уметь:</u> повышать свою квалификацию; <u>Владеть:</u> способностью и готовностью использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук
Тема 6. Внешнее вознаграждение и оплата труда работников	Основные принципы организации заработной платы, отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования квалификации (сложности труда); учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности; ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты труда;	ПК-2.	<u>Знать:</u> нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.
Тема 7. Стимулирование труда и мотивация персонала	Договоры и соглашения, определяющие размеры и механизм регулирования оплаты труда (с учетом показателей работы, уровня инфляции, доплат комплексного характера и предоставления льгот) в рамках предприятия (коллективный договор), на региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях (специальные, тарифные, генеральное соглашение).	ПК-2	<u>Знать:</u> методы и теории социальных и гуманитарных наук; <u>Уметь:</u> выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков; <u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.
Тема 8. Социальная мотивация персонала в организации	Ценностные установки работника (мировоззрение, идеалы, морально-этнические принципы, социальные нормы) и их влияние на отношение к труду и его эффективность. Возрастание «человеческого фактора» в условиях развертывания научно-технической революции и социально-экономических преобразований в современном	ПК-2.	<u>Знать:</u> нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Уметь:</u> использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; <u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.

	мире. Мотивообразующие свойства интеллекта, престижности работы, возможности проявить себя в новом, общественно значимом деле.		
Тема 9. Коллективные формы стимулирования труда и участие работников в прибылях и капитале организации	Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Повременная и сдельная форма оплаты труда. Системы повременной и сдельной форм оплаты труда, область и условия их применения. Премияльные системы. Основные принципы материального поощрения, применения доплат, надбавок и корректировок коэффициентов трудового участия.	ПК-2.	<u>Знать:</u> возможности саморазвития; <u>Уметь:</u> выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков; <u>Владеть:</u> стремлением к саморазвитию и повышению квалификации.
Тема 10. Зарубежный опыт оплаты труда	Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, странах Европы (Великобритании, Франции, Швеции, Венгрии, Польше и др.), Японии. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов.	ПК-2.	<u>Знать:</u> возможности саморазвития; <u>Уметь:</u> повышать свою квалификацию; <u>Владеть:</u> способностью и готовностью использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук

3. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является дисциплиной по выбору вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ДВ.5 – очная форма обучения; Б1.В.ДВ.9 – заочная форма обучения. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой деятельности.

Изучение дисциплины «Мотивация а и стимулирование трудовой деятельности» базируется на знаниях по менеджменту, организационному поведению, экономике труда, управлению персоналом и др. Её содержание обеспечивает обучение, направленное на конкретный результат овладения принципами и методами мотивационного менеджмента и применение их в практической деятельности для воздействия на трудовое поведение работников с целью достижения организационных и личных целей.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для изучения дисциплин «Организационная культура», «Этика делового общения».

Для успешного освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студент должен:

Знать:	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; (ПК-2); - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации (ПК-2); - методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-2).
Уметь:	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации (ПК-2); - использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации (ПК-2); - разрабатывать систему мотивации персонала в организации (ПК-2).
Владеть:	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему моти-

<p>Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации</p> <p><i>Тема 1. Цели и задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование трудовой деятельности".</i> Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике и развитию малого и среднего бизнеса. Цель политики социального государства - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Отечественные и зарубежные подходы к созданию эффективной мотивации персонала. Структурно-логическая схема раскрытия содержания дисциплины, краткий обзор учебно-методической литературы по ее тематике.</p>	2 1	2 -		5 9	9 10	
<p><i>Тема 2 Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения.</i> Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Три слоя мотивационного ядра личности - ценности труда, практические требования к работе, оценка вероятности реализации этих требований в конкретных условиях. Побуждающая, направляющая, регулирующая функции мотивации. Значение материальных и моральных стимулов в выборе способов трудовой деятельности, адаптация к условиям работы, формировании уважительного отношения к делу, удовлетворенности содержанием и результатами труда. Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведения человека, и цели, на достижение которых направлена его деятельность. Возникновение потребностей, побуждение к действию, осознание высшего смысла труда - последовательные звенья и ступени мотивационного процесса.</p>	2 1	2 1		5 9	9 11	письменная работа по методологии ситуационные задания, эссе
<p><i>Тема 3. Основные теории мотивации и их значение.</i> Концепция «экономического человека» А. Смита о критериях оценки и оплаты труда. Теория общественно-экономической формации К. Маркса о побудительных мотивах человеческой деятельности. Основоположники научного менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон и др.) о вознаграждении труда. Внимание к вопросам трудовой мотивации на последующих этапах развития науки управления. Взгляды зарубежных ученых (Э. Мэйо, Ч. Бернанд, Дж. Гэлбрейт и др.) на мотивацию трудовой деятельности. Концепции «социального человека», «удовлетворения - вклада», «гуманизация труда», «качества трудовой жизни». Приоритетное внимание «врожденным» побуждениям человека, межличностным контактам и групповому взаимодействию. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. 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. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах. Мотивация трудовой деятельности как совокупность, иерархическая система разнообразных мотивов и стимулов к активной, полезной, эффективной работе.</p>	4 -	2 1		6 9	12 10	Ситуационные задания Блиц-опрос Тесты Зачет

<p><i>Тема 4. Формирование мотивационного механизма</i> Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Социализация и индивидуализация. Социокультурные стереотипы труда и особенности трудовой морали российских народов. Координация и взаимодействие федеральных, республиканских, отраслевых и местных органов с управленческими структурами организаций в деле трудовой мотивации и стимулирования. Социальное партнерство, взаимодействие и координация деятельности управленческих структур организации, связанных с разработкой и осуществлением мер трудовой мотивации, с полномочными представителями трудового коллектива и профессиональными союзами. Мотивационные ресурсы управления персоналом.</p>	2 1		2 -		5 8	9 9	
<p>Раздел 2. Механизмы мотивации и стимулирование трудовой деятельности <i>Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации.</i> Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок - определяющий мотив трудовой деятельности. Сущность, социальная природа заработной платы, ее минимальный уровень, динамика и порядок регулирования, доля в совокупном доходе работника и его семьи. Потребительский бюджет (рациональный и минимальный) как основа определения размеров оплаты труда и обеспечения воспроизводства рабочей силы. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, минимальной и средней заработной платы. Взаимовлияние роста номинальных заработков и инфляции. Реальная заработная плата.</p>	2 -		4 1	2 2	5 9	13 12	
<p><i>Тема 6. Внешнее вознаграждение и оплата труда работников</i> Основные принципы организации заработной платы, отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования квалификации (сложности труда); учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности; ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты труда; рыночное, договорное и государственное регулирование оплаты труда. Основные направления государственного регулирования заработной платы (через минимальный уровень оплаты труда и налогообложения). Стремление к практическому осуществлению принципа «ценить жизнь по работе, быть богатым по труду». Гарантии в оплате труда.</p>	2 1		2 -		5 9	9 10	Т тесты, дискуссии, Эссе

<p><i>Тема 7. Стимулирование труда и мотивация персонала.</i> Договоры и соглашения, определяющие размеры и механизм регулирования оплаты труда (с учетом показателей работы, уровня инфляции, доплат комплексного характера и предоставления льгот) в рамках предприятия (коллективный договор), на региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях (специальные, тарифные, генеральное соглашение). Основные характеристики тарифной системы (тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное значение). Тарифные справочники, их содержание, структура и порядок применения. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения: учет всех категорий работников, группировка по общности выполняемых работ, дифференциация по сложности труда, установление подвижной минимальной тарифной ставки, усиление различий в оплате простого и сложного труда. Бестарифные системы оплаты труда. (методики отдельных фирм). Основные направления реформирования оплаты труда в России на опыте организаций государственного и частного секторов экономики.</p>	2	2		5	9	Ситуационные задания Блиц-опрос Тесты Зачет
<p><i>Тема 8 Социальная мотивация персонала в организации.</i> Многомерный, разносторонний, комплексный характер мотивации трудовой деятельности. Недостаточность, ограниченность идей «ведущего мотива» вознаграждения труда. Большое значение (наряду с заработком и денежными выплатами) внеэкономических стимулов и мотивов, связанных с творческой инициативой человека, реализацией его социальной роли, отношением к труду как нравственной ценности. Ценностные установки работника (мировоззрение, идеалы, морально-этнические принципы, социальные нормы) и их влияние на отношение к труду и его эффективность. Возрастное «человеческого фактора» в условиях развертывания научно-технической революции и социально-экономических преобразований в современном мире. Мотивообразующие свойства интеллекта, престижности работы, возможности проявить себя в новом, общественно значимом деле.</p>	2	2		5	9	
<p><i>Темы 9. Коллективные формы стимулирования труда и участие работников в прибылях и капитале организации.</i> Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Повременная и сдельная форма оплаты труда. Системы повременной и сдельной форм оплаты труда, область и условия их применения. Премияльные системы. Основные принципы материального поощрения, применения доплат, надбавок и корректировок коэффициентов трудового участия. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях формирования в России социально-ориентированной рыночной экономики. Возможность и целесообразность использования опыта оплаты труда других стран. Партисипативное управление, как одна из форм стимулирования персонала в России. Создание новых поощрительных систем - участия в прибылях, льготной продажи акций и т.д. Распространение практики выплат и льгот из фондов предприятия (текущие и «отложенные» выплаты, повышение пенсий, социальное страхование, бесплатное лечение и т.д.).</p>	2	4	2	6	14	Ситуационные задания Блиц-опрос Тесты Зачет
	-	1	2	9	12	

Тенденция смены индивидуального премирования коллективной заинтересованностью наемного персонала в делах предприятия. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы. Составные элементы программы повышения «качества трудовой жизни». Возрастающее значение роли тарифа в организации оплаты труда, методика установления тарифных ставок на основе аналитической оценки работ.							
<i>Темы 10 Зарубежный опыт оплаты труда</i> Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, странах Европы (Великобритании, Франции, Швеции, Венгрии, Польше и др.), Японии. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов. Стимулирование инновационной деятельности. Переход от сдельной системы оплаты труда к повременной. Факторы, вызывающие такой переход.	2		2		5	9	
	-		1		9	10	
Промежуточный контроль						4	Зачет с оценкой
						4	
ВСЕГО: Очная форма	24		24	4	52	108	
Заочная форма	6		6	4	88	108	

5.1. Практические занятия

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.	Интерактивная форма
Тема 1. Цели и задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование трудовой деятельности".	1. Введение в предмет. Актуальность и методология изучения дисциплины. Цели и задачи. Необходимость знаний по предмету для работы в национальной экономике	2 -	
	2. Мотивация и стимулирование: общее и различия в целях побуждения к труду.	2 1	
Тема 2 Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения.	3. Механизм трудовой мотивации и его элементы.	2 1	
	4. Эволюция концепций трудовой мотивации	2 -	
Тема 3 Основные теории мотивации и их значение	5. Содержательные теории мотивации труда. Процессуальные теории мотивации труда. Их применение в диагностике персонала.	4/3 1/1	Метод развивающей кооперации
Тема 4. Формирование мотивационного механизма	6. Сущность мотивационного механизма. Технология формирования. Факторы воздействия.	2 -	
Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации	7. Механизм стимулирования персонала. Виды стимулирования.	2 1	
	8. Формы и системы оплаты труда. Другие виды вознаграждения.	2 -	

Тема 6. Коллективные формы стимулирования труда и участие работников в прибылях и капитале организации	9. Системы партисипативного управления. Премирование работников. Коэффициенты трудового участия	4/3	Метод группового анализа ситуации
		1/1	
ВСЕГО: Очная форма		24/6	
Заочная форма		6/2	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Рв Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации (темы 1,2,3)	<p>П Проработка учебного материала по конспекту лекций, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; 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=2722182.</p> <p>Ворожейкин И.Е. Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е.Н. Ветлужских ; под ред. П. Суворова. - 5-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2011. - 151 с. - ISBN 978-5-9614-1728-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=284295</p> <p>Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239</p> <p>Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905</p> <p>Николаев, П.П. Стимулирование персонала в современной организации / П.П. Николаев. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 85 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89723</p>	21 35
	Раздел 2. Механизмы мотивации и стимулирование трудовой деятельности (Темы 4,5,6,7,8, 9,10)	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекций, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; 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=2722182.</p> <p>Ворожейкин И.Е. Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е.Н. Ветлужских ; под ред. П. Суворова. - 5-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2011. - 151 с. - ISBN 978-5-9614-1728-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=284295</p> <p>Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239</p> <p>Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905</p> <p>Николаев, П.П. Стимулирование персонала в современной организации / П.П. Николаев. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 85 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89723</p>
ВСЕГО: Очная форма		52
Заочная форма		88

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Перечень компетенций, формируемых дисциплиной	
1	ПК-2	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<u>Этап 1: Знать</u> факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях. основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	ПК-2
	<u>Этап 2: Уметь</u> разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации. использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. разрабатывать систему мотивации персонала в организации.	ПК-2
	<u>Этап 3: Владеть</u> методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. технологией диагностики существующей в организации мотивации и стимулирования труда. технологиями диагностики системы мотивации персонала.	ПК-2

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-2	<p><u>Знать</u>: факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях. основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p><u>Уметь</u>: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации. использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. разрабатывать систему мотивации персонала в организации</p> <p><u>Владеть</u>: методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. технологией диагностики существующей в организации мотивации и стимулирования труда. технологиями диагностики системы мотивации персонала.</p>	<p><u>Пороговый уровень</u>: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень</u>: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень</u>: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет с оценкой)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов письменного опроса на практическом занятии

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«Отлично» – 80-100% правильных ответов.

«Хорошо» – 51-79% правильных ответов.

«Удовлетворительно» – 35-50% правильных ответов.

«Неудовлетворительно» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения ситуационных задач

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

При решении ситуационных задач разрешено пользоваться нормативными правовыми актами.

Оценивание результатов эссе, докладов, рефератов

В эссе должны быть изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему.

Оценка эссе проходит по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

7.4. 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

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
1	2	4
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; 	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <p>Тема 1. Цели, задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование рудовой деятельности"</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность изучения дисциплины. 2. Объект и предмет изучения дисциплины. 3. Задачи курса. 4. Актуальность изучения дисциплины для нужд национальной экономики. 5. Взаимосвязь дисциплины с другими смежными курсами в области экономики и управления. <p>Тема 2. Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Механизм трудовой мотивации. 7. Потребности, мотивы и стимулы. 8. Общее и различия между мотивацией и стимулированием. 9. Мотивационные типы личности. 10. Внешние и внутренние вознаграждения. 11. Правила эффективной мотивации. 12. Зарубежные и российские подходы к мотивации персонала. <p>Тема 3. Основные теории мотивации и их значение</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Эволюция концепций трудовой мотивации 14. Содержательные теории мотивации 15. Процессуальные теории мотивации 16. Типологическая модель мотивации труда 17. Циклическая концепция мотивации труда 18. Применение мотивационных концепций в практике управления. <p>Темы рефератов к семинарским занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование мотивационного механизма фирмы. 2. Управление мотивационным механизмом предприятия в условиях рынка. 3. Методы мотивации и стимулирования персонала на государственном предприятии. <p>Темы докладов к семинарским занятиям:</p>

Тема 1. Цели, задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование трудовой деятельности"

1. Сущность и функции трудовой мотивации.
2. Объект и предмет трудовой мотивации.
3. Цели и задачи мотивационной политики.
4. Необходимость трудовой мотивации для народного хозяйства.
5. Роль и место трудовой мотивации в системе наук о персонале.

Тема 2. Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения

6. Механизм формирования трудовой мотивации.
7. Потребности, мотивы и стимулы личности и применительно к труду.
8. Мотивация и стимулирование как механизмы управления трудом.
9. Мотивационные типы личности и их влияние на эффективность труда.
10. Внешние и внутренние вознаграждения в мотивационной политике.
11. Принципы осуществления эффективной мотивации персонала.
12. Зарубежные подходы к формированию мотивации персонала.

Тема 3. Основные теории мотивации и их значение

13. Эволюция концепций трудовой мотивации с древнейших времен.
14. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг)
15. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер, Б. Скиннер, Р. Лайкерт)
16. Типологическая модель мотивации труда В.И. Герчикова
17. Циклическая концепция мотивации труда С.А. Шапиро
18. Применение мотивационных концепций в практике управления персоналом (формы и методы).

Перечень вопросов для устного опроса:

Тема 4. Формирование мотивационного механизма

19. Механизм формирования трудовой мотивации.
20. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации.
21. Этапы формирования трудовой мотивации.
22. Социализация и индивидуализация.

Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации

23. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
24. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок - определяющий мотив трудовой деятельности.

Тема 6. Внешнее вознаграждение и оплата труда работников

25. Основные принципы организации заработной платы,
26. Отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования квалификации (сложно-

сти труда);

27. Учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности;

28. Ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты труда.

Тема 7. Стимулирование труда и мотивация персонала.

29. Договоры и соглашения, определяющие размеры и механизм регулирования оплаты труда.

30. Учет уровня инфляции, доплат комплексного характера и предоставление льгот.

31. Коллективный договор.

32. Соглашения между работниками и работодателями на региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях.

Темы рефератов к семинарским занятиям:

5. Мотивация поведения индивида в процессе трудовой деятельности.

6. Мотивация трудовой деятельности в системе управления предприятием.

7. Содержание и виды процессуальных теорий мотивации.

8. Сущность и виды содержательных теорий мотивации

Темы докладов к семинарским занятиям:

Тема 4. Формирование мотивационного механизма

19. Мотивационный механизм фирмы.

20. Социокультурная среда и ее влияние на формирование трудовой мотивации работников.

21. Технология формирования трудовой мотивации.

22. Социализация и индивидуализация личности в процессе трудовой мотивации.

Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации

23. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.

24. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок - определяющий мотив трудовой деятельности в современных условиях.

Тема 6. Внешнее вознаграждение и оплата труда работников

25. Основные принципы организации заработной платы,

26. Отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования квалификации (сложности труда);

27. Учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности;

28. Ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты труда.

Тема 7. Стимулирование труда и мотивация персонала.

29. Договоры и соглашения, определяющие размеры и механизм регулирования оплаты труда.

30. Учет уровня инфляции, доплат комплексного характера и предоставление льгот.

31. Коллективный договор.

32. Соглашения между работниками и работодателями на региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях.

Задания в тестовой форме

Тестовое задание № 1

Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

Тестовое задание № 2

Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

Тестовое задание № 3

Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

Тестовое задание № 4

Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;

- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

Тестовое задание № 5

Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;

Тестовое задание № 6

Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:

- а) стимулы;
- б) мотивы;
- в) потребности;
- г) цели.

Тестовое задание № 7

Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;

Вопросы выносимые на промежуточный контроль

1. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
2. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
3. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом) предприятии.
4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
5. Мотивация поведения личности в процессе труда.
6. Мотивация деятельности в менеджменте.
7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
9. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.

	<p>10. Японского система «пожизненного найма» и возможность ее применения в российских условиях.</p> <p>11. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.</p> <p>12. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.</p> <p>13. «Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.</p> <p>14. Эволюция мотивационных концепций – от древних времен до наших дней.</p>
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации. 	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации 2. Мотивационные ресурсы управления организацией 3. Закон Йоркса-Додсона 4. Закон оптимума-пессимума Н.Е. Введенского 5. Оптимум мотивации и силы мотива 6. Факторы, влияющие на силу мотива 7. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания 8. Материальное поощрение (вознаграждение) 9. Соревнование как стимулирующий фактор 10. Влияние присутствия других людей 11. Влияние успеха и неудачи 12. Социально-психологический климат 13. Влияние общественного внимания (моральных стимулов) 14. Привлекательность объекта потребности 15. Привлекательность содержания деятельности 16. Наличие перспективы, конкретной цели 17. Прогноз и активность человека 18. Функциональные состояния 19. Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда 20. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом 21. Принятие управленческих решений по результатам внешних и внутренних диагностических исследований 22. Основные компоненты программы мотивации персонала 23. Основные подходы к классификации персонала <p>Темы докладов к семинарским занятиям:</p> <p>Тема 1. Цели, задачи дисциплины "Мотивация персонала и стимулирование рудовой деятельности"</p>

1. Сущность и функции трудовой мотивации.
2. Объект и предмет трудовой мотивации.
3. Цели и задачи мотивационной политики.
4. Необходимость трудовой мотивации для народного хозяйства.
5. Роль и место трудовой мотивации в системе наук о персонале.

Тема 2. Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения

6. Механизм формирования трудовой мотивации.
7. Потребности, мотивы и стимулы личности и применительно к труду.
8. Мотивация и стимулирование как механизмы управления трудом.
9. Мотивационные типы личности и их влияние на эффективность труда.
10. Внешние и внутренние вознаграждения в мотивационной политике.
11. Принципы осуществления эффективной мотивации персонала.
12. Зарубежные подходы к формированию мотивации персонала.

Тема 3. Основные теории мотивации и их значение

13. Эволюция концепций трудовой мотивации с древнейших времен.
14. Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, Д.МакКлелланд, Ф.Герцберг)
15. Процессуальные теории мотивации (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер, Э.Лоулер, Б.Скиннер, Р.Лайкерт)
16. Типологическая модель мотивации труда В.И. Герчикова
17. Циклическая концепция мотивации труда С.А. Шапиро
18. Применение мотивационных концепций в практике управления персоналом (формы и методы).

Тема 4. Формирование мотивационного механизма

19. Мотивационный механизм фирмы.
20. Социокультурная среда и ее влияние на формирование трудовой мотивации работников.
21. Технология формирования трудовой мотивации.
22. Социализация и индивидуализация личности в процессе трудовой мотивации.

Тема 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации

23. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
24. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок - определяющий мотив трудовой деятельности в современных условиях.

Тема 6. Внешнее вознаграждение и оплата труда работников

25. Основные принципы организации заработной платы,
26. Отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования квалификации (сложности труда);
27. Учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности;
28. Ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты

		<p>труда.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль:</p> <p>8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.</p> <p>9. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.</p> <p>10. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения в российских условиях.</p> <p>11. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.</p> <p>12. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.</p> <p>13. «Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.</p> <p>14. Эволюция мотивационных концепций – от древних времен до наших дней.</p> <p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль:</p> <p>1. Формирование мотивационного механизма на предприятии.</p> <p>2. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.</p> <p>3. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом) предприятии.</p> <p>4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.</p> <p>5. Мотивация поведения личности в процессе труда.</p> <p>6. Мотивация деятельности в менеджменте.</p> <p>7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом</p>
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования. 	<p>Ситуационные задания:</p> <p>Вспомните 3-5 человек, составляющих круг постоянного вашего общения. Подумайте, какие мотивы движут ими в их повседневной деятельности? Какой на ваш взгляд, у них преобладает мотивационный тип личности? Всегда ли им удается достичь успеха в выбранной ими деятельности? Если нет, то каковы на ваш взгляд причины их неудач.</p> <p>Представьте, что Вы проводите собеседование (интервью) при приеме на работу. Составьте список вопросов, не менее 10, которые бы Вы хотели задать претенденту на вакантную должность, чтобы оценить его мотивацию к трудовой деятельности в вашей организации. Объясните, какой смысл Вы вкладываете в каждый из задаваемых Вами вопросов.</p> <p>Темы эссе к семинарским занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование трудового коллектива с учетом психологического типа личности. 2. Взаимосвязь организационной культуры и мотивации труда. 3. Система НОТ Ф.У. Тейлора как первоначальный этап в развитии мотивации труда. 4. Эволюция мотивационных концепций

5. Формы участия работников в управлении предприятием.
- 6.Тарифные и бестарифные системы оплаты труда
- 7.Мотивация предпринимательского труда

Вопросы выносимые на промежуточный контроль:

- 1.Формирование мотивационного механизма на предприятии.
- 2.Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
- 3.Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом) предприятии.
- 4.Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
- 5.Мотивация поведения личности в процессе труда.
- 6.Мотивация деятельности в менеджменте.
- 7.Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
- 8.Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
- 9.Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
10. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения в российских условиях.
- 11.Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
- 12.Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.
- 13.«Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.
- 14.Эволюция мотивационных концепций – от древних времен до наших дней.

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный (в форме постановки контрольных вопросов на семинарских занятиях); письменный блиц-опрос на знание основных понятий по темам семинарских занятий (не более 15 мин);

- решение заданий в тестовой форме;

- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета.

Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

Объем тестирования составляет 20 заданий. Каждому студенту отводится на тестирование 40 мин, примерно по 2 мин на каждое задание. После получения оценки студент может сверить свои ответы с правильными и проанализировать ошибки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Методические рекомендации по проведению учебных занятий

Семинарские и практические занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования умений и навыков.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность студентов и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

– **Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских спо-

собностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

- **Метод коллективного анализа ситуации** - обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Текущий контроль уровня знаний и умений обучающимся необходимо осуществлять путем тестирования, как во время практических занятий, так и в ходе индивидуальной работы.

Достижение воспитательных целей на занятиях необходимо осуществлять личным примером, высокой требовательностью и строгим выполнением задач дисциплины, с одной стороны, и максимально - возможной помощью в усвоении наиболее сложных разделов и тем, - с другой.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

- Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; 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=2722182>
- Ворожейкин И.Е. Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е.Н. Ветлужских ; под ред. П. Суворова. - 5-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2011. - 151 с. - ISBN 978-5-9614-1728-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=284295>
- Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239>

8.2. Дополнительная литература

- Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
- Николаев, П.П. Стимулирование персонала в современной организации / П.П. Николаев. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 85 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89723>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Ресурсы специализированной литературы по мотивации и стимулированию трудовой деятельности.

- Вестник ассоциации менеджеров (www.vam.amr.ru);
 - Вопросы экономики (www.vopreco.ru);
 - Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru);
 - Персонал (www.buh.kz);
 - Управление персоналом (www.top-personal.ru);
 - Человек и труд (www.chelt.ru);
 - Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info);
 - Административно-управленческий портал (www.aup.ru);
 - Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net);
 - Служба тематических толковых словарей (www.glossary.ru);
 - Работа и зарплата (www.zarplata.ru);
 - Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com);
 - Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA - www.wfpma.com);
 - Европейская ассоциация по управлению персоналом (EAPM - www.eapm.org);
 - Каталог зарубежных HR Интернет-ресурсов (www.hr-guide.com);
 - Международная организация труда (www.ilo.ru);
 - Международный портал по управлению персоналом (www.hrmguide.net);
- ### 2. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к семинару

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное

обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале семинара студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его конспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать с конспектом лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опечатки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятельной работы чаще всего используются домашние задания, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

Методические рекомендации по написанию студентами эссе:

Эссе в дословном переводе означает – опыт, очерк. Это форма представления письменного материала, отличительным признаком которой является сочетание глубины и актуальности рассматриваемой проблемы с простым и искренним (личностным) тоном ее изложения.

Целесообразность использования этой формы самостоятельной работы в процессе обучения подтверждается, прежде всего, тем, что она позволяет формировать и развивать у студентов *навык выработки суждения*, что является одним из основных критериев оценки качества специалиста. Использование формы эссе дает возможность преподавателям выявлять способность и умение студентов излагать изученный материал своими словами, оценивать уровень понимания и усвоения ими полученной информации. Студенты получают возможность в свободном, доступном для них стиле высказать свое мнение о предмете.

Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих **методических позициях и требованиях:**

- форма эссе дает возможность студенту *высказываться* свободно и открыто, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным источником информации. При этом критика должна быть аргументированной и конструктивной, т.е. - носить созидательный характер;
- форма эссе *вообще допускает* заблуждение, высказывание ошибочной и, даже, заведомо неверной точки зрения (как известно, это условия появления новых и оригинальных идей);

- в эссе должна быть высказана *собственная* точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе *не должно быть простым изложением* полученных сведений;

- в эссе должны иметь место *сопоставление и оценка* различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;

- в эссе должно быть *сведено до минимума или исключено дословное переписывание* литературных источников, материал должен быть изложен *своими словами*;

Методические рекомендации по проведению студентами реферативного обзора литературы

Реферативный обзор литературы осуществляется по итогам изучения наиболее актуальных тем курса или целого раздела и подразумевает составление отчета и представления его для проверки преподавателю.

Содержание реферативного обзора как формы самостоятельной работы студента представляет собой индивидуальные задания студентам, направленные на развитие у них навыков работы с периодическими изданиями.

Цель реферативного обзора - формирование системы навыков работы студента со специализированными периодическими изданиями и электронными ресурсами, которые являются источниками актуальной информации по проблемам изучаемой дисциплины.

Выполнение реферативных обзоров предполагает использование периодических изданий, а также аналитических статей, опубликованных на интернет-сайтах, освещающих теоретические и практические проблемы, вопросы отечественного и зарубежного опыта. **Задачи реферативного обзора** как формы работы студентов состоят в развитии и закреплении следующих навыков студентов:

1) осуществление самостоятельного поиска статистического и аналитического материала по проблемам изучаемой дисциплины;

2) обобщение материалов специализированных периодических изданий;

3) формулирование аргументированных выводов по реферируемым материалам;

4) внесение собственных предложений по разрабатываемой теме;

5) четкое и простое изложение мыслей по поводу прочитанного.

Выполнение реферативных справок (обзоров) расширит кругозор студента и его знания по реферируемой проблеме, позволит более полно подобрать материал для будущей выпускной квалификационной работы.

Кафедра рекомендует студентам примерный перечень тем, по которым необходимо подготовить реферативные справки. Тематика реферативных справок периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем.

Структура и содержание реферативного обзора.

Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.

По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:

1. Автор (Ф.И.О.);

2. Название статьи или материала;

3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье;

4. Актуальность проблемы;

5. Содержание проблемы;

6. Какое решение проблемы предлагает автор;

7. Прогнозируемые автором результаты;

8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса).

9. Отношение студента к предложению автора.

Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.

В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВИЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие 8.2
- Портал электронного обучения distant.rusacad.ru
- Локальная сеть Академии «Интранет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

204 каб. - Кабинет экономики и управления – комбинированная учебная мебель, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

205 каб. - Компьютерный класс - ПК, интернет, учебная доска.

209 каб. - Кабинет информационных технологий - комбинированная учебная мебель, ПК, интернет, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

206 каб. - Учебная аудитория - комбинированная учебная мебель, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

303 каб. - Поточная учебная аудитория – столы, кресла, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

401 каб. - Учебная аудитория – столы, стулья, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, интернет.

402 каб. – Кабинет курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы, занятий семинарского типа – стол, стулья, кресла, учебная доска, ПК, интернет.

105 каб. – Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья - столы, стулья, компьютер, интернет, учебная доска.