



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.10.1 «Мотивация и стимулирование»**

Уровень образования:	<u>Высшее образование – бакалавриат</u>
Направление подготовки:	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль):	<u>Управление предприятием и человеческими ресурсами</u>
Вид профессиональной деятельности:	<u>Организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская</u>
Язык обучения:	<u>Русский</u>
Кафедра:	<u>экономики и менеджмента</u>
Форма обучения:	<u>Заочная</u>
Курс:	<u>3</u>
Составитель:	<u>Свиридов А.С.</u>

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
1.1 Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП	4
1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП	4
2. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
2.1 Объем дисциплины (модуля) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий	5
2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций	6
3.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)	9
4.Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения	13
5.Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	15
6.Ресурсное обеспечение учебной дисциплины	18
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	20
Лист регистрации изменений	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование» является формирование у обучающихся целостной системы экономического мышления и знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи преподавания дисциплины:

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

1.2 Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование» относится к блоку Б1.В.ДВ.10.1 вариативной части дисциплин по выбору и изучается на 3 курсе по заочной форме обучения. Освоение дисциплины (модуля) основывается на знаниях обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущих курсов: «Организационное поведение», «Экономика предприятия».

Данная дисциплина необходима для освоения следующих дисциплин: «Управление карьерой», «Управление трудовыми ресурсами», «Стратегический менеджмент».

1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответствен-	Знать: - сущность и содержание системы мотивации и стимулирования персонала. Уметь: - выбирать необходимые методы и способы проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования; - использовать методику оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рассчитывать показатели, вырабатывать критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

	ности за осуществляемые мероприятия	Владеть: - базовыми технологиями формирования и совершенствования системы мотивации персонала..
ПК-1	владение 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: - направления, формы и методы материального стимулирования персонала; - направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования. - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике; Уметь: - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Владеть: - технологией стимулирования трудовой деятельности работников; - базовыми методиками управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия.

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) «Мотивация и стимулирование» составляет **108** часов / **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего, Часов /ЗЕ		Курс			
			Очная форма, Часов /ЗЕ		Заочная форма, Часов /ЗЕ	
	Очная форма	Заочная форма	-	-	III	-
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:	-	10 / 0,28	-	-	10 / 0,28	-
Учебные занятия лекционного типа (УЗЛТ)	-	4 / 0,11	-	-	4 / 0,11	-
Учебные занятия семинарского (практического) типа (УЗСПТ)	-	6 / 0,17	-	-	6 / 0,17	-

Учебные занятия лабораторного типа (УЗЛТ)	-	-	-	-	-	-
Самостоятельная работа обучающихся	-	94 / 2,61	-	-	94 / 2,61	-
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:	-	4 / 0,11	-	-	4 / 0,11	-
Контрольная работа	-	-	-	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-	-	-	-
Зачет	-	4 / 0,11	-	-	4 / 0,11	-
Экзамен	-	-	-	-	-	-
Итого:	Часов	-	108	-	-	108
Общая трудоемкость учебной дисциплины	Зачетн. ед.	-	3	-	-	3

2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Содержание тем дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции
1.	Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда	<p>Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А.Смита, концепция рабочей силы К.Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация как психологическая структура. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъек-</p>	ОПК-3, ПК-1

		<p>тивных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе.</p> <p>Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений. Формирование системы профессиональных ценностей</p> <p>Тема 3. Система управления трудовой мотивацией</p> <p>Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления. Специфика мотивации труда в государственной службе.</p> <p>Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда.</p> <p>Современные организационные технологии мотивации труда. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда.</p>	
2.	<p>Раздел 2.</p> <p>Система материального стимулирования трудовой деятельности</p>	<p>Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала</p> <p>Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.</p> <p>Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом.</p> <p>Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда</p> <p>Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Современные практики психологического управления мотивацией труда.</p> <p>Управление системой нематериального стимулирования</p>	ОПК-3, ПК-1

		<p>труда. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.</p> <p>Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда</p> <p>Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.</p> <p>Мотивация труда и текучесть кадров. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда.</p> <p>Принципы построения системы стимулирования и оценки труда. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.</p>	
--	--	--	--

Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекционные занятия		Практические занятия		Самостоятельная работа		Всего часов	
		О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО
1.	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	-	1	-	-	-	15	-	16
2.	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	-	1	-	-	-	15	-	16
3.	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	-	1	-	-	-	16	-	17
4.	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	-	1	-	2	-	16	-	19
5.	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	-	-	-	2	-	16	-	18
6.	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	-	-	-	2	-	16	-	18
	Контроль	-	-	-	-	-	-	-	4

Итого:	-	4	-	6	-	94	-	108
--------	---	---	---	---	---	----	---	-----

**3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЮ)**

**Виды самостоятельной работы обучающихся в ходе освоения
учебной дисциплины**

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Виды работы при самостоятельной подготовки обучающихся		Самостоятельная работа
		К лекционным занятиям	К семинарским (практическим) занятиям	
1.	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа:</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию занятию.</p>

		http://www.iprbooks-hop.ru/56258.html		
2.	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks-hop.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: http://www.iprbooks-hop.ru/56258.html</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию.</p>
3.	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Элек-</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию,</p>

		<p>трон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/56258.html</p>	станут результатом предстоящей работы.	семинарскому и практическому занятию.
4.	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. —</p>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.

		<p>Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/56258.html</p>		
5.	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/56258.html</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.</p>	<p>Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.</p>
6.	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Захарова</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое</p>	<p>Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить</p>

		<p>Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/10791.html</p> <p>2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/56258.html</p>	<p>представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.</p>	<p>соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к зачету.</p>
--	--	--	---	---

4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации дисциплины (модуля) «Мотивация и стимулирование» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров используются образовательные технологии, наиболее полно отражающие специфику дисциплины (модуля), а именно активные и интерактивные формы проведения занятий.

Методические рекомендации по проведению лекционных занятий

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины (модуля). В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету. Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль

которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические рекомендации по выполнению практических задач

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины (модуля). Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки у них практических навыков решения. Преподаватель предварительно совместно с обучающимися разбирает, как решаются соответствующие задачи по дисциплине. После этого преподаватель выдает обучающимся задание по теме, определяет необходимое время для его выполнения.

Порядок проведения практикума по решению задач (ПРЗ):

1. Освещается план работы по выполнению ПРЗ, формулируется цель, проводится краткий обзор методов и инструментария, необходимого для выполнения практикума, конкретизируются требования к форме представления результатов.

2. Проводится общий разбор одного или нескольких заданий ПРЗ, акцентируются сложные моменты, поясняются промежуточные результаты, проводится анализ и формулируются выводы, иллюстрируется форма представления результата.

3. Выполняется индивидуально или в мини-группах (2-3 человека) задания ПРЗ в соответствии с условиями заданий ПРЗ и требованиями к результатам представления.

4. Осуществляется проверка выполнения практикума и оценка результатов.

В ходе выполнения практикума по решению задач обучающимися преподаватель осуществляет контроль работы и индивидуальное консультирование обучающихся, корректирует и направляет действия обучающихся при помощи наводящих вопросов, советов и рекомендаций. Акцентирует внимание на необходимость и правильность анализа и интерпретации получаемых результатов. В случае необходимости, если задание не выполнено более чем 50% группы, преподаватель разбирает данное задание совместно с обучающимися.

Методические рекомендации по организации дискуссий

Одной из форм проведения аудиторных занятий в интерактивной форме являются дискуссии. Дискуссия – это метод, позволяющий исследовать определенные темы путем обсуждения в группе. Дискуссия является эффективным методом для организации обмена мнениями и идеями. Дискуссия позволяет: представить и исследовать личный опыт участников; выяснить отношение каждого к обсуждаемой теме; обсудить, как результаты обсуждения могут быть применены в работе; всесторонне исследовать реальные проблемы и их возможные решения; обсудить возможные последствия определенных действий; извлечь полезное из опыта других людей; рассмотреть проблему с различных углов зрения; найти путь для достижения консенсуса в будущем.

Дискуссия всегда состоит из возникающих вопросов и ответов на них, всегда строится по системе «вопрос – ответ». Вопрос в большинстве случаев наводит на устранение возникшей неясности, продуцирует ассоциации, способствует генерированию новых идей. Возникновение вопроса – первый шаг на пути к разрешению противоречий, на пути к новому знанию.

Пока противоречие не разрешено, обучающийся находится в проблемной ситуации умственного напряжения. Как только вопрос задан, в проблемную ситуацию попадают все участники дискуссии и особенно тот, кто собирается ответить на этот вопрос. Поэтому большинство вопросов требуют умения анализировать проблемную ситуацию, логическо-

го мышления, умения обосновать, объяснить и доказать. Иначе говоря, это творчески активный мыслительный процесс. Таким образом, дискуссию необходимо планировать заранее: работать над материалом для обсуждения, готовить участников, собственные выступления.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы обучающихся по изучению дисциплины «Мотивация и стимулирование» является расширение знаний, полученных в ходе аудиторных занятий, предоставление обучающимся широких прав и возможностей в получении и закреплении общетеоретических знаний по маркетингу, по методологии маркетинга, а также выработка у обучающихся интереса к самостоятельному поиску, к решению проблемных вопросов и задач, и привитие им навыков творческого мышления. Контролируется самостоятельная работа во взаимосвязи с аудиторной работой.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем, либо вопросов тем учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Мотивация и стимулирование» определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Одной из форм самостоятельной работы является написание конспекта. Под конспектом понимается вторичное создание источников в свернутой и сжатой форме и подразумевается объединение выписок и важных тезисов из обрабатываемого материала. Запись конспекта должна характеризоваться систематичностью, логичностью и связностью. При конспектировании надо тщательно перерабатывать предоставленную информацию, при этом поможет повторное чтение и анализ, при котором можно разделить текст на несколько частей, отделив все ненужное. В конспекте должны быть выделены главные мысли – тезисы. В роли тезиса могут быть выбраны понятия, категории, определения, законы и их формулировки, факты и события, доказательства и многое другое.

Вся предоставленная информация должна быть пересказана в связной форме. Для начала следует составить план конспекта, в соответствии с вопросами которого и следует писать конспект. На каждый вопрос плана должна отвечать определенная часть написанного текста. Главная задача обучающегося при конспектировании – правильно осмыслить, а потом четко и логично записать все необходимое.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	ОПК-3, ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.
2	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	ОПК-3, ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.
3	Тема 3. Система управления трудовой	ОПК-3, ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.

	мотивацией		кой.
4	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	ОПК-3, ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.
5	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	ОПК-3, ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.
6	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	ОПК-3, ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, зачет с оценкой.

**Критерии оценивания результата обучения по дисциплине
и шкала оценивания**

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	– обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	– обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности.
Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предпо-	– обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях,

лагает максимально возможную выраженность компетенции)	создавая при этом новые правила и алгоритмы действий; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
--	--

Тематика курсовых работ

Не предусмотрено.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
2. Модели системы потребностей человека.
3. Классификация мотивов.
4. Мотивация как психологическая структура.
5. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека.
6. Формирование трудовой мотивации.
7. Структура трудовой мотивации.
8. Мотивация и деятельность.
9. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
10. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
11. Функции трудовой мотивации.
12. Формирование системы профессиональных ценностей.
13. Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.
14. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
15. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.
16. Система административных технологий.
17. Современные организационные технологии мотивации труда.
18. Моральное стимулирование и система социальных гарантий.
19. Система экономических технологий управления мотивацией труда.
20. Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения.
21. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда.
22. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения.
23. Тарифная система оплаты труда.
24. Бестарифная система оплаты труда.
25. Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.
26. Система нематериальной оценки трудового вклада.
27. Современные практики психологического управления мотивацией труда.
28. Управление системой нематериального стимулирования труда.
29. Моральное стимулирование сотрудников.
30. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.
31. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

32. Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.
33. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.
34. Мотивация труда и текучесть кадров.
35. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.
36. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.
37. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
38. Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда.
39. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.
40. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Нормативные документы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая от 30.11.1994 N 51-ФЗ (действующая редакция от 14.09.2014) // Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (действующая редакция от 01.07.2017) // Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»

Основная литература:

1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791.html>
2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56258.html>

Дополнительная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15464.html>
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>
3. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс] / Трейси Брайан. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 126 с. — 978-5-00057-100-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39282.html>
4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62046.html>

5. Докашенко Л.В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : методические указания / Л.В. Докашенко. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33623.html>
6. Иванова С.В. Мотивация на 100% [Электронный ресурс] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5286-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43706.html>
7. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала [Электронный ресурс] / А.Н. Кошелев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 224 с. — 978-5-394-00154-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/893.html>
8. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] / А.Н. Кошелев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 224 с. — 978-5-394-01222-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57158.html>
9. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>
10. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли [Электронный ресурс] : учебное пособие / П.В. Масленников [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2008. — 172 с. — 978-5-89289-535-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14380.html>
11. Петрова Ю.А. Лучшие способы мотивации персонала [Электронный ресурс] / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 120 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/838.html>
12. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.В. Прусова, Г.Х. Боронова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2012. — 159 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>
13. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>
14. Рябчикова Т.А. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2014. — 144 с. — 978-5-4332-0168-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72151.html>
15. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 423 с. — 978-5-238-01435-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>
16. Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.Д. Уколов. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2013. — 88 с. — 978-5-7782-2247-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44978.html>
17. Шестакова Е.В. Планирование кадров [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.В. Шестакова. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2009. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30073.html>

18. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / Г.Д. Юшин, Н.Ю. Калинина. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 178 с. — 978-5-89040-501-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30844.html>

Электронные ресурсы:

1. Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>
2. Библиотека экономической и управленческой литературы - <http://eur.ru/Catalog/All-All.asp>
3. Экономика и жизнь: агентство консультаций и деловой информации - <http://www.akdi.ru>.
4. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>

**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 12. Специализированная многофункциональная аудитория 7: - учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, - учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; - учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Стол аудиторный – 31 шт. 2. Стул аудиторный – 62 шт. 3. Доска аудиторная – 1 шт. 4. Доска пробковая – 1 шт. 5. Шкаф полуоткрытый со стеклом. 6. Экран настенный ScreenMedia Economy-P. 7. Мультимедиа-проектор BenQ MS524. 8. Колонки DEXP – 2 шт. 9. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 1 шт.</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Электронно-библиотечная система IPR-books (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
<p>394033, г. Воронеж Ленинский проспект, дом 174л. второй этаж, Специализированная многофункциональная аудитория 1а: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Библиотечные стеллажи "Ангстрем" 2. Картотека ПРАКТИК -06 шкаф 6 секционный А5 и А 6, 553*631*1327, разделители продольный 3. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 2 шт. 4. Кресло "Престиж" – 5 шт. 5. Стул аудиторный - 17 шт. 6. Стол аудиторный - 13 шт.</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»); Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»); WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007., ООО Фирма</p>

	<p>7. Кондиционер General ASG 18 R/U</p> <p>8. Копир SHARP AR 5625 (копир/принтер с дуплексом, без тонера, деволпера) формат А3.</p> <p>9. Копировальный аппарат МІТА КМ 1620</p> <p>10. дубликатор Duplo DP 205A (с интерфейсом)</p> <p>11. Компьютер ntel Celeror 2.0 – 6 шт.</p> <p>12. ПК Пентиум 1000</p>	<p>«РИАН»)</p> <p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPR-books (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа»)</p> <p>Электронно-библиотечная система IPR-books адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа»)</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 43. Специализированная многофункциональная аудитория 30:</p> <ul style="list-style-type: none"> - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы. 	<p>Доступ в Интернет.</p> <p>1. Стол компьютерный – 10 шт.</p> <p>2. Стол аудиторный – 7 шт.</p> <p>3. Стул ученический – 14 шт.</p> <p>4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 10 шт.</p> <p>5. Кресло – 1 шт.</p> <p>6. Персональный компьютер Intel Corel 2 Duo CPU E8400 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 9 шт.</p> <p>7. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) -1 шт.</p> <p>8. Интерактивная доска Triumph Board – 1 шт</p> <p>9. Доска настенная 1 элементная – 1 шт.</p> <p>10. Источник бесперебойного питания 1 IpponBack Power Pro 500 -10 шт.</p> <p>11. Кондиционер LG LS 246 – 1 шт.</p> <p>12. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 1 шт.</p> <p>13. Тумба – 1 шт.</p> <p>14. Мультимедиа-проектор Mitsubishi XD500U DLP 200Lm XGA 2000:1 – 1 шт.</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»);</p> <p>Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);</p> <p>Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);</p> <p>WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007 ., ООО Фирма «РИАН»)</p> <p>Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);</p> <p>NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons);</p> <p>Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);</p> <p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно,</p>

		<p>лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov); Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа») Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа»)</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 44. Специализированная многофункциональная аудитория 31: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - групповых и индивидуальных консультаций; - проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Столы компьютерные – 10 шт. 2. Стулья аудиторные – 18 шт. 3. Кресло «Престиж» - 1 шт. 4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 6 шт. 5. Стол для совещаний – 1 шт. 6. Кондиционер LG LS 186 7. Доска передвижная поворотная (150*100) ДП-12к, магнитная, (мел/магн) -1 шт. 8. Мобильный класс RAY-book - 11 шт.+ mouse - 11 шт. 9. Персональный компьютеры Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 10 шт. 10. Источник бесперебойного питания APC Back UPS CS 500 VA BK500-RS 3+1 розетки. 11. Принтер 12. Сканер 13. Колонки 14. Калькуляторы – 21 шт. 15. Флеш-накопитель с наглядными пособиями по экономике и менеджменту. 16. Комплект учебной документации.</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); 1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»); Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»); Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017); Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.); Media Player Classic (распространяется свободно, лицензия GNU General Public License); Maxima (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель DOE Macsyma); NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons); Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ); WinDjView (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Andrew Zhezherun); Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p>

		7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov); Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа») Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)
--	--	--

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
2.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
3.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
4.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____