

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «6» апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института



И.о.зав.кафедрой _____ / К.Е. Гришин



_____/Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Системы мотивации и стимулирования трудовой
деятельности»

базовая часть

программа магистратуры

Направление подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель)
Доцент, к.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель: Алексеев О.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол от «13» мая 2019 г. № 9

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (перечень вопросов к экзамену), протокол № 9 от «06» апреля 2020 г.



И.о. заведующего кафедрой _____ / Гришин К.Е. /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены _____ на _____ заседании _____ кафедры

_____ протокол № _____ от « _____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	11
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	11
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	16
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	33
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	34
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
<p>1. Знать: инструменты самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту;</p> <p>- инструменты оценки и самооценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций</p>	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
<p>2. Знать этапы, алгоритм и процедуры разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала</p>	ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	
<p>3. Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации</p>	ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	
<p>Умения</p> <p>1. Уметь: использовать инструменты самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту;</p> <p>- оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей</p>	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	

	2. Уметь разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	
	3. Уметь применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть: навыками самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - навыками оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	2. Владеть навыками разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	
	3. Владеть навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 1 курсе (2-3 сессии) заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины является формирование умений находить решения по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала в нестандартных ситуациях с учетом принципов социальной и этической ответственности, разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Человеческий и социальный капитал карьерного роста», «Профессиональная мобильность трудовых ресурсов», «Технология управления развитием персонала».

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является предшествующей и значимой для освоения такой дисциплины, как «Экономика персонала (продвинутый уровень)», а также для успешного прохождения следующих практик: «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Преддипломная практика» и для подготовки ВКР.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
на 1 курсе (2,3 сессии)
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	8
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	83,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен на 1 курсе (3 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности								
1.	Понятие мотивации. Сущность мотивации. Мотивация и мотивирование. Мотивация как основа социально-психологического механизма управления людьми в организации	1	-		10	1-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Классические и современные теории трудовой мотивации. Концепции повышения внутренней мотивации.	1	-		10	1-6	Вопросы семинарского занятия, практическое задание	Вопросы для семинара
3.	Технологии морального и материального стимулирования, технологии поощрения и наказания, технологии мотивации.	1	2		11	1-6	Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание, тест

	Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.							
Модуль 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности								
4.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.	1	1		10	1-6	Вопросы семинарского занятия, практическое задание	Вопросы для семинара, практическое задание
5.	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	-	1		10	1-6	Вопросы семинарского занятия, групповое задание	Вопросы для семинара, групповое задание
6.	Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему	-	1		10,8	1-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара

	мотивации и стимулирования персонала. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул».							
7.	Условия эффективности системы стимулирования. Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.	1	1		11	1-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы семинара для
8.	Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.	1	2		11	1-6	Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы семинара, индивидуальное задание тест
Всего часов:		6	8	-	83,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно »)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап	Знать: инструменты самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструменты оценки и самооценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	Фрагментарные представления о инструментах самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструментах оценки и самооценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	Неполные представления о инструментах самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструментах оценки и самооценки профессиональных предрасположенносте й, знаний, навыков и деловых компетенций	Сформированные, но содержащие отдельны е пробелы знания о инструментах самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструментах оценки и самооценки профессиональных предрасположенносте й, знаний, навыков и деловых компетенций	Сформированные системные знания о инструментах самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструментах оценки и самооценки профессиональных предрасположенносте й, знаний, навыков и деловых компетенций
Второй этап	Уметь: использовать инструменты	Фрагментарные умения использовать	В целом успешное, но не систематическое	В целом успешное, но содержащее	Сформированное умение использовать

(уровень)	самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей	инструменты самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей	умение использовать инструменты самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей	отдельные пробелы умение использовать инструменты самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей	инструменты самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания, навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей
Третий этап (уровень)	Владеть навыками самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	Фрагментарное владение навыками самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	В целом успешное, но не систематическое владение навыками самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	Успешное и систематическое владение навыками самотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций

ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап	Знать этапы, алгоритм и процедуры разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала	Фрагментарные представления об этапах, алгоритмах и процедурах разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала	Неполные представления об этапах, алгоритмах и процедурах разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об этапах, алгоритмах и процедурах разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала	Сформированные системные знания об этапах, алгоритмах и процедурах разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала
Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Фрагментарные умения в разработке и внедрении политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	В целом успешное, но не систематическое умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Третий этап (уровень)	Владеть навыками разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Фрагментарное владение навыками разработки мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	В целом успешное, но не систематическое владение навыками разработки мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками разработки мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Успешное и систематическое владение навыками разработки мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
-----------------------	---	---	---	---	--

ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике.

Этап (уровень) освоения компетенции и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап	Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Фрагментарные представления о методах оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Неполные представления о методах оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Сформированные систематические представления о методах оценки эффективности системы мотивации и стимулирования

	персонала организации	персонала организации		стимулирования персонала организации	персонала организации
Второй этап (уровень)	Уметь применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	Фрагментарные умения применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	В целом успешное, но не систематическое умение применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	Сформированное умение применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	Фрагментарное владение навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	Успешное и систематическое владение навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценок, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. Знать: инструменты самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - инструменты оценки и самооценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	ОК-3	вопросы семинарских занятий; тест; контрольная работа, вопросы к экзамену
	2. Знать этапы, алгоритм и процедуры разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала	ПК-7	вопросы семинарских занятий; тест; контрольная работа, вопросы к экзамену
	3. Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	ПК-15	вопросы семинарских занятий; тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
2-й этап Умения	1. Уметь: использовать инструменты самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - оценивать профессиональные предрасположенности, знания,	ОК-3	индивидуальные задания, контрольная работа

	навыки и деловые компетенции как у себя, так и у других людей		
	2. Уметь разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7	индивидуальные задания, контрольная работа
	3. Уметь применять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	ПК-15	индивидуальное задание, контрольная работа
3-й этап Владеть навыками	1. Владеть: навыками самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту; - навыками оценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций	ОК-3	групповое задание
	2. Владеть навыками разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7	групповое задание
	3. Владеть навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации	ПК-15	групповое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий

Модуль 1. Теоретические основы трудовой мотивации

Занятие 1. Сущность понятия мотивация.

1. Мотивация и мотивирование.
2. Мотивация, как социально-психологическая основа управления людьми в организации.
3. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
4. Организационные и социальные формы мотивации.
5. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения.
6. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.
7. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.
8. Методы исследования потребностей и мотивов.
9. Возникновение потребностей.
10. Иерархия потребностей.
11. Роль потребностей в организации индивидуального поведения и деятельности человека.
12. Процесс планирования реализации потребностей.

Занятие 2. Классические и современные теории трудовой мотивации.

1. Психоаналитическая теория Зигмунда Фрейда.
2. Теория «драйвов» американского психолога Карла Хала.
3. Гедоническая теория К-Г. Юнга.
4. Теория условных рефлексов И.П. Павлова.
5. Сущность содержательных теорий мотивации.
6. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
7. Теория мотивации Маслоу.
8. Теория Д. Мак-Грегора.
9. Теория потребностей Мак Клелланда.
10. Теория К. Альдерфера.
11. Теория ожиданий. концепция Врума.
12. Теория справедливости.
13. Модель Портера-Лоулера.
14. Теория атрибуции.
15. Оперантная теория Б. Скиннера.
16. Теория цели Э. Локка.

Занятие 3.

1. Технологии морального и материального стимулирования, технологии поощрения и наказания, технологии мотивации.
2. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.

3. Инструменты самомотивации к профессиональному развитию и карьерному росту.
4. Инструменты оценки и самооценки профессиональных предрасположенностей, знаний, навыков и деловых компетенций

Модуль 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Занятие 4.

1. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
2. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала.
3. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.

Занятие 5.

1. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Этапы, алгоритм построения системы стимулирования персонала.
3. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Занятие 6.

1. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.
2. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул».
3. Этапы, алгоритм и процедуры разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала

Занятие 7.

1. Условия эффективности системы стимулирования.
2. Этапы процесса стимулирования.
3. Условия эффективности системы стимулирования.
4. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
5. Формы и системы организации заработной платы.
6. Оплата труда в России.
7. Зарубежный опыт оплаты труда.
8. Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.

Занятие 8.

1. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.
2. Методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации

Критерии оценки ответов на вопрос семинарского занятия:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий

Задание 1.

Основная часть: написать эссе на одну из выбранных тем.

1. Кадры решают всё.
2. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.
3. Обучение менеджменту и предпринимательству на современном этапе.
4. Явление мотивации слов.
5. Великие промышленники.
6. От управления кадрами - к управлению персоналом.
7. О передаче власти наемному менеджеру.
8. Задачи менеджмента в XXI веке.
9. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.
10. Каждому - по сложности и напряжённости его труда.
11. Билл Гейтс и сотворение Microsoft.
12. Управление чужим поведением: технология личного психологического влияния.
13. Японское чудо.

14. Мотивация в стиле ЭКШН.
15. Оплата труда: соответствует ли она его результатам.
16. Русские миллионщики: Семейные хроники.
17. Потребности и психология социальной деятельности человека.
18. Самоактуализированные люди: исследование психологического здоровья.
19. Мотивация и личность.
20. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.
21. Мотивационное значение заработной платы.
22. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений.
23. Организация и нормирование труда.
24. Человеческий фактор в российском бизнесе.
25. Генезис мотивации.
26. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.
27. Заработная плата в современных условиях.
28. Система менеджмента качества как мотиватор успешного результата в бизнесе.
29. Проблемы мотивации работников в России.
30. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации.
31. Математические методы и модели в управлении.
32. Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации экономики.
33. Взаимосвязь теорий мотивации и практики управления людьми в организации.

Дополнительная часть: подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

Задание 2.

Основная часть:

Пройти тест, основанный на мотивационной теории Херцберга, и определить свой мотивационный профиль.

Цель задания: научиться использовать тест Херцберга для определения мотивационного профиля работника.



Тест можно использовать для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию. Каждому студенту необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 нижеуказанных факторов, влияющих на его отношение к работе.

Количество баллов				
1	2	3	4	5
не важно		важно, но не очень		очень важно

Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на отношение к работе?

1. Интересное содержание работы.
 2. Хороший начальник.
 3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам.
 4. Возможность продвижения по службе.
 5. Удовлетворённость личной жизнью.
 6. Престижная работа.
 7. Ответственная работа.
 8. Хорошие условия труда для работы.
 9. Разумные правила и процедуры, существующие на данном предприятии.
 10. Возможность совершенствования.
 11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
 12. Чувство безопасности, связанное с работой.
- По результатам теста необходимо заполнить таблицу, и выяснить, какие факторы (мотивационные или гигиенические) преобладают у вас.

Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
номер фактора	балл	номер фактора	балл
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Итого:		Итого:	

Дополнительная часть:

Протестируйте хорошо знакомого вам человека и проинформируйте его о результатах. В ходе беседы выясните, согласен ли он с результатами тестирования или нет.

Представьте интерпретацию результатов тестирований в письменной форме и сделайте выводы о применимости методики.

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части или есть недочеты по дополнительной части: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: нет верного ответа, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример группового задания

Задание 3.

Деловая игра - «Мотивация персонала»

Цель занятия - развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Формулировка задания. Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации

сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации:
 - место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);
 - участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).
2. Определение проблемы:
 - формулировка проблемы;
 - причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников):
 - выявление потребностей работников;
 - определение иерархии потребностей;
 - анализ изменения потребностей;
 - «потребности - стимулы»;
 - стратегия, способ мотивации.
5. Осуществление мотивации:
 - создание условий, отвечающих потребностям;
 - обеспечение вознаграждения за результаты;
 - создание уверенности в возможности достижения цели;
 - создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией:

- контроль за ходом мотивационного процесса;
- сравнение полученных результатов с требуемыми;
- корректировка стимулов.

Порядок выполнения работы

1. Деление группы студентов на подгруппы по 4-5 чел.
2. Этап формирования подгруппы:
 - 2.1 координатор процесса реализации задания;
 - 2.2 помощник координатора;
 - 2.3 эксперт;
 - 2.4 докладчик, объявляющий полученные результаты и обосновывающий их перед аудиторией.Координатор зачитывает поставленную цель и задание подгруппе.
3. Этап молчаливого генерирования (10-15 минут). Членам подгруппы предлагают дать ответы на поставленную задачу;
4. Этап уяснения идей. Координатор систематизирует все предлагаемые членами подгруппы ответы, добивается правильного понимания проблем всеми участниками;
5. Выступление докладчика с анализом проделанной работы представлении полученных результатов;
6. Оценка экспертов проделанной работы всех подгрупп.

Критерии оценивания группового задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

Пример варианта теста к модулю1

1. Пирамида потребностей Маслоу включает:
 - А) 3 уровня
 - Б) 4 уровня
 - В) 5 уровней
 - Г) 6 уровней
2. Какую из перечисленных ниже потребностей А.Маслоу относит к потребностям высшего порядка?
 - А) потребность в безопасности;
 - Б) потребность в самореализации;
 - В) потребность в пище;
 - Г) потребность в общении.
3. Заработная плата в денежном выражении, которая выплачивается рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда за определенный период рабочего времени, это:
 - А) номинальная заработная плата
 - Б) реальная заработная плата
 - В) заработок
 - Г) нет правильного ответа
4. Зачем нужна мотивация в управлении персоналом?
 - А) стимулировать персонал на более эффективную работу;
 - Б) завоевывать рыночную нишу;
 - В) реализовывать государственную политику занятости.
 - Г) нет правильного ответа
5. Какие потребности формируются под воздействием обучения и опыта?
 - А) первичные;
 - Б) вторичные;
 - В) приобретенные;
 - Г) третичные.
6. Наиболее ранней теорией мотивации труда считается теория:
 - А) Ф.Тейлора;
 - Б) А. Маслоу;
 - В) Ф Герцберга;
 - Г) Д. МакГрегора.
7. Проведенный Э.Мэйо в Хотторне близ Чикаго эксперимент показал, что:
 - А) самым естественным стимулом повышения производительности труда являются

деньги;

Б) высшего уровня потребностей достигает лишь относительно небольшая часть людей

В) можно повышать производительность труда и без вложения дополнительных денежных средств;

Г) полное удовлетворение от работы можно получить при выполнении ответственной, интересной работы.

8. Согласно гипотезе А.Маслоу, люди имеют множество потребностей, но основные из них могут быть сведены в строгую иерархию. При этом:

А) потребности нижележащих уровней могут проявиться и быть удовлетворены

только тогда, когда удовлетворены потребности вышележащих уровней;

Б) в первую очередь проявляются такие потребности как стремление к успеху, стремление получить признание и стремление к власти;

В) не существует никакой закономерности в очередности проявления потребностей человека;

Г) потребности вышележащих уровней могут проявиться и быть удовлетворены только тогда, когда удовлетворены потребности нижележащих уровней.

9. Согласно теории Ф.Герцберга, такие факторы как стиль руководства, трудовая политика компаний, заработная плата, условия труда, межличностные отношения, социальный статус работника, гарантии в сохранении работы, поведение мастера и т.д. относятся к:

А) к факторам неудовлетворенности (факторам «гигиены»), позволяющим избежать неудовлетворенности трудом;

Б) к факторам удовлетворенности («мотиваторам»), являющимся побудителями высокой трудовой активности со стороны работников;

В) к факторам стремления к власти, обеспечивающим возможность повышения социального статуса и самовыражения;

Г) факторам «человеческих отношений», обеспечивающим возможность повысить производительность труда и без вложения дополнительных денежных средств.

10. В западной системе оплаты труда руководителей краткосрочные стимулы это:

А) ежегодные премии для поощрения за конечные результаты

Б) ежемесячные регулярные надбавки

В) временные льготы и привилегии в зависимости от занимаемой должности

11. Доплаты и компенсации, как правило, начисляются за:

А) условия труда

- Б) результаты труда
 - В) проявленные личные и деловые качества
12. Какая из функций не является функцией заработной платы
- А) стимулирующая
 - Б) ресурсно – разместительная
 - В) производственная
 - Г) измерительно – распределительная

12. Какая из функций не является функцией заработной платы
- А) стимулирующая
 - Б) ресурсно – разместительная
 - В) производственная
 - Г) измерительно – распределительная

13. Какие показатели обычно не являются основой для премирования
- А) Качество продукции
 - Б) Личные и деловые качества
 - В) рентабельность производства
 - Г) разъездной характер работ
 - Д) внедрение рацпредложений

14. Социальная дилемма в управлении персоналом это:
- А) Неравенство доходов
 - Б) Оказание социальной помощи
 - В) Несоответствие экономических целей предприятия и индивидуальных целей сотрудников
 - Г) Несовпадение политических взглядов работодателей и наемных работников

15. Схема Склелона в основном направлена на:
- А) рост производительности труда
 - Б) сплочение коллектива
 - В) внедрение рацпредложений

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

- 1) Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
- 2) Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
- 3) Условия эффективности мотивации и стимулирования

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение кейса) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы:

Начальная часть:

Дайте развернутый ответ на вопросы:

- 1) В чем заключается сущность и функция мотивации труда?
- 2) Какие определения мотивации труда вы знаете?
- 3) В чем отличие внешнего и внутреннего вознаграждения?
- 4) Перечислите основные виды мотивов труда.
- 5) Охарактеризуйте типы мотивации работников

Основная часть:

Оцените и прокомментируйте перечисленные ниже утверждения: Работники заботятся больше о своей зарплате в относительном выражении (т.е. в сравнении с другими). Организации следует больше думать о том, удовлетворены ли работники своей зарплатой в сравнении с аналогичными должностями в других компаниях, чем удовлетворены ли они своей зарплатой в сравнении с другими работниками внутри организации. В принципе работники мотивируются деньгами. Они будут работать больше за большую зарплату. Спроектировать систему оплаты, которая мотивирует трудовую деятельность довольно легко. Системы анализа мнений персонала показывают, что, когда речь идет об неудовлетворенности системы оплаты труда компании следует

бить тревогу. Система оплаты по заслугам мотивирует работников работать лучше, так как лучшие работники получают большую зарплату. Система оплаты не объясняет работникам цели руководства. Хорошая система оплаты будет одинаково хорошо работать в каждой организации. Компании следует удостовериться, что их базовые системы оплаты полностью конкурентны с уровнем рынка, иначе имеется риск потери хороших работников. Если компания хочет гарантированно привлекать лучших работников, она должна платить оклады выше, чем конкуренты.

Дополнительная часть:

Приведите примеры, как достижения содержательных теорий мотиваций можно использовать в практике управления персоналом.

Описание методики оценивания

Критерии оценивания задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в начальной, основной): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля (экзамен) по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ОК-3, ПК-7, ПК-15 в части знаний.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет
Институт экономики, финансов и бизнеса

Направление подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

Кафедра социологии труда
и экономика предпринимательства

Программа подготовки
«Управление деловой карьерой
персонала»
Заочная форма обучения
Дисциплина «Системы мотивации и
стимулирования трудовой деятельности»

Экзаменационный билет № 1

1. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
2. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.

И. о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

Перечень вопросов к экзамену

1. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации.
2. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
3. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала.
4. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.
5. Основы построения системы стимулирования персонала.
6. Организационные и социальные формы мотивации.
7. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения.
8. Этапы процесса стимулирования.
9. Условия эффективности системы стимулирования.
10. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
11. Формы и системы организации заработной платы.
12. Оплата труда в России.
13. Зарубежный опыт оплаты труда.
14. Возникновение потребностей.
15. Иерархия потребностей.
16. Роль потребностей в организации индивидуального поведения и деятельности человека.
17. Процесс планирования реализации потребностей.

18. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.
19. Методы исследования потребностей и мотивов.
20. Психодинамическая теория Зигмунда Фрейда.
21. Теория «драйвов» американского психолога Карла Хала.
22. Гедоническая теория К.-Г. Юнга.
23. Теория условных рефлексов И.П. Павлова.
24. Сущность содержательных теорий мотивации.
25. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
26. Теория мотивации Маслоу.
27. Теория Д. Мак-Грегора.
28. Теория потребностей Мак Клелланда.
29. Теория К. Альдерфера.
30. Теория ожиданий, концепция Врума.
31. Теория справедливости.
32. Модель Портера-Лоулера.
33. Теория атрибуции.
34. Оперантная теория Б. Скиннера.
35. Теория цели Э. Локка.

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания:

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

«хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности;

«удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос;

«неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>

Дополнительная литература:

2. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2012. – 313 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115175
3. Шаховой В. А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 425 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1
4. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие/ Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272158
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 115 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917>
6. Травин, В.В. Мотивационный менеджмент. Модуль III : учебно-практическое пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2016. - 147 с. : ил., табл. - (Модульная программа «Руководитель XXI века»). ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=487826>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
8.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
9.	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
10.	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	www.minecon.bashkortostan.ru
11.	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
12.	Журнал «Труд и социальные отношения»	http://www.jornal-tiso.by.ru
13.	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	www.zarplata.com
14.	Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru
15.	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
16.	Газета «Труд»	http://www.trud.ru
17.	Газета «Работа и зарплата»	http://www.zarplata.ru

Программное обеспечение

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 3.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 4.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 5.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>

Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге