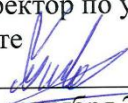


Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права, экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе

С.Н.Титов
«25» сентября 2020 г.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Программа учебной дисциплины базовой части
основной профессиональной образовательной программы высшего
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом

(заочная форма обучения)

Составитель: Сафина Г.М., к.ф.н., доцент
кафедры теоретических основ экономики и
правоведения
Сиверухина Т.В., ведущий специалист по
кадровому делопроизводству ООО УК
«Авторай»

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,
экономики и управления, протокол от «23» сентября 2020 г. №2

Ульяновск, 2020

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» включена базовую часть Блока 1 – Б1.Б.26 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом», заочной формы обучения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» является формирование у будущих управленцев восприимчивости к нововведениям, твердых теоретических знаний и практических навыков в области подготовки и осуществления моделирования в управлении персоналом.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда».

Этап формирования	теоретический	модельный	практический
Компетенции	знает	умеет	владеет
<p>Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8)</p>	<p>ОР-1 порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала; порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, 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</p>	<p>ОР-2 применять методику мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования; использовать методику проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования; применять на практике методы анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального</p>	<p>ОР-3 базовыми технологиями формирования и совершенствования системы мотивации персонала; технологией стимулирования трудовой деятельности работников; базовыми методиками управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия</p>

	<p>элементов, направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала; порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета»;</p> <p>направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем, субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления</p>	<p>денежного вознаграждения работников; соблюдать порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала; 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, применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	
<p>Готовностью к кооперации с коллегами, к</p>	<p>ОР-4 современные подходы</p>	<p>ОР-5 применять количественные и</p>	<p>ОР-6 владеть методами</p>

работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	и технологии управленческих решений	качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, организовывать процесс разработки управленческих решений	принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
--	-------------------------------------	--	---

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» является дисциплиной базовой части Блока 1 – Б1.Б.26 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения ряда дисциплин учебного плана: «Конфликтология».

Результаты изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Методы принятия управленческих решений», «Управленческий учет и учет персонала», «Планирование и учет персонала».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации, час
	Всего		Лекции, ч.	Практические занятия, ч.	Лабораторн. занятия, ч.	Самостоят. работа, ч.	
	Трудоемкость						
	Зач. ед.	Часы					
6	3	108	4	10	-	85	Экзамен
Итого:	3	108	4	10	-	85	9

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

5.1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения
----------------------------	---

	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
6 семестр				
Тема 1. Теоретические основы мотивации труда	-	-	-	8
Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	-	-	-	7
Тема 3. Механизмы трудовой мотивации	-	2	-	7
Тема 4. Система материального вознаграждения	2	-	-	7
Тема 5. Система нематериального вознаграждения	2	-	-	7
Тема 6. Системы оплаты труда в России	-	2	-	7
Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	-	2	-	7
Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда	-	2	-	7
Тема 9. Социально-психологические технологии мотивации труда	-	2	-	8
Тема 10. Оценка системы мотивации труда	-	-	-	10
Тема 11. Анализ и оценка системы мотивации труда	-	-	-	10
ИТОГО:	4	10	-	85

5.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Теоретические основы 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.

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. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность.

Тема 3. Механизмы трудовой мотивации

Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Концепция обогащения труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников

Тема 4. Система материального вознаграждения

Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

Тема 5. Система нематериального вознаграждения

Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.

Районное регулирование заработной платы в России. Основные факторы районирования заработной платы.

Тема 6. Системы оплаты труда в России

Система правового регулирования оплаты труда. Специальные, тарифные, генеральные соглашения. Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда.

Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.

Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.

Районное регулирование заработной платы в России. Основные факторы районирования заработной платы. Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов. Группировка районов по особенностям климата.

Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.

Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда

Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда.

Решение проблем оплаты управленческого труда. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности. Стимулирование инновационной деятельности.

Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.

Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда

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.

Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса. Современные практики психологического управления мотивацией труда.

Тема 9. Социально-психологические технологии мотивации труда

Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. 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. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Тема 10. Оценка системы мотивации труда

Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.

Мотивация труда и текучесть кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

Тема 11. Анализ и оценка системы мотивации труда

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.

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.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Пример контрольной работы (тестовое задание)

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
 - а) до начала профессиональной деятельности;
 - б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
 - в) во время адаптации в коллективе;
 - г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
 - д) после признания важности труда.
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
 - а) стремиться к проявлению самостоятельности;
 - б) обладает творческим мышлением;
 - в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
 - г) не любит работать и старается избежать ответственности;
 - д) ответы а) и б).
3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
 - а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
 - г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
 - д) человека мотивируют потребности высших уровней.
4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - а) побудить человека избегать конфликтов;
 - б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
 - в) побудить человека не превышать своих полномочий;
 - г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
 - д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
5. В чем суть классической теории мотивации?
 - а) деньги – единственный мотивационный фактор;
 - б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
 - в) поведение человека определяется его ожиданиями;
 - г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
 - а) у недавно нанятых на работу сотрудников
 - б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
 - в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
 - г) у сотрудников, длительное время работающих в организации; д) не зависит от стажа работы в организации.
7. Для увеличения эффективности труда необходимо:
 - а) четко формулировать цель работы;
 - б) давать общее представление о необходимых результатах;
 - в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
 - г) своевременно стимулировать работников;
 - д) все вместе.
8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
 - а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
 - б) высказать свою оценку сотруднику публично;
 - в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
 - г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее

- остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
д) возможны варианты а) и б).
9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
а) за достижение плановых показателей;
б) за перевыполнение плана;
в) за выдающиеся заслуги;
г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например, зарплате;
д) ответы а) и в).
10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
а) постоянному увеличению эффективности его работы;
б) временному увеличению эффективности его работы;
в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
г) временному уменьшению эффективности его работы;
д) снижению мотивации работника.
11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в безопасности;
г) в стремлении к власти;
д) в стремлении к независимости.
12. К добровольным социальным льготам относятся
а) обязательное медицинское страхование;
б) оплата больничных листов;
в) обязательное пенсионное страхование;
г) оплата питания;
д) все перечисленные льготы являются добровольными.
13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
а) содержательной;
б) процессуальной;
в) классической;
г) количественной;
д) административной.
14. К процессуальным теориям мотивации относится:
а) теория двух факторов Герцберга;
б) теория ожиданий;
в) теория ERG Альдерфера;
г) теория А.Маслоу;
д) теория А.Файоля.
15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;
в) теория X, Y;
г) пирамида Врума;
д) содержательная теория.
16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.

Тематика рефератов

1. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
3. Основные тенденции развития трудовых практик.
4. Классическая экономическая теория труда. «Экономический человек» А. Смита.
5. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
6. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
7. Направленность как компонент личностной структуры.
8. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон).
9. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.
10. Система внутренних и внешних мотивов.
11. Современные модели мотивационного процесса.
12. Структура трудовой мотивации.
13. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
14. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
15. Функции трудовой мотивации.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1. Рыбкина, Мария Васильевна. Мотивация и стимулирование труда [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 15 с. - Список лит.: с. 15. - 1.00.

URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%bc%d0%be%d1%82%d0%b8%d0%b2%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f-%d0%b8-%d1%81%d1%82%d0%b8%d0%bc%d1%83%d0%bb%d0%b8%d1%80%d0%be%d0%b2%d0%b0%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%b0-2

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, а на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценивания компетенций бакалавров используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом традиционные средства совершенствуются в рамках компетентного подхода, а инновационные средства адаптируются для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

7.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатели формирования компетенции - образовательные результаты (ОР)		
		Знать	Уметь	Владеть
Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8)	Теоретический (знать) правила, принципы и методики сбора и анализа данных в исследовании	ОР-1 порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала; порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиально о состава и содержания ее основных элементов		
	Модельный (уметь) определять проблему исследования, осуществлять постановку его		ОР-2 применять методику мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных	

	задач с учётом целей своей организации		плат, компенсаций и элементов стимулирования; использовать методику проведения	
	Практический (владеть) навыками разработки плана, проведения исследования, выбирая подходящий для него тип, методы и процедуры с учётом целей и задач своей организации в контексте целей и задач своей организации			ОР-3 базовыми технологиями формирования и совершенствования системы мотивации персонала; технологией стимулирования трудовой деятельности работников; базовыми методиками управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	Теоретический (знать)	ОР-4 современные подходы и технологии управленческих решений		
	Модельный (уметь)		ОР-5 применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, организовывать	

			процесс разработки управленческих решений	
	Практический (владеть)			ОР-6 владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ) ДИСЦИПЛИНЫ	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Показатели формирования компетенции (ОР)					
		1	2	3	4	5	6
		ПК-8			ОПК-7		
Тема 1. Теоретические основы мотивации труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+					
	ОС-2 Реферат	+	+				
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+			
Тема 2. Структура, функции и механизмы	ОС-1 Групповые обсуждения	+					
	ОС-2 Реферат	+	+				
	ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+			
Тема 3. Механизмы трудовой мотивации	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
	ОС-1	+					

Тема 4. Система материального вознаграждения	Групповые обсуждения						
	ОС-2 Реферат	+	+				
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+			
Тема 5. Система нематериального вознаграждения	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+	+	+	+
Тема 6. Системы оплаты труда в России	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Тема 9. Социально-психологические технологии мотивации труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Тема 10. Оценка системы мотивации труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2	+	+		+	+	

	Реферат						
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Тема 11. Анализ и оценка системы мотивации труда	ОС-1 Групповые обсуждения	+			+		
	ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
	ОС-4 Контрольная работа	+	+	+	+	+	+
Промежуточная аттестация	ОС-5 Экзамен в форме устного собеседования по вопросам						

Оценочными средствами текущего оценивания являются: контрольная работа, рефераты, работа в микрогруппах, групповые обсуждения. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических занятиях.

ОС-1 Контрольная работа **Критерии и шкала оценивания**

Критерии	Оценка по 46-балльной шкале
1) полные ответы на вопросы; 2) указание точных названий и определений; 3) правильная формулировка понятий и категорий.	31-46
1) недостаточно полные ответы на вопросы; 2) несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.	24-30
1) ответы на вопросы отражает общее направление изложения лекционного материала; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.;	19-23
1) не все вопросы раскрыты; 2) большое количество существенных ошибок; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.	0-18

ОС-2 Защита реферата **Критерии и шкала оценивания**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Работа с информацией. Композиционное построение выступления. Хорошо ориентируется в нужной информации	Теоретический	8
Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний.	Модельный	8

Умеет самостоятельно оценить ситуацию и проанализировать ее		
Креативность решения поставленных задач. Нестандартно подходит к решению задач	Практический	9
Всего:		25

**ОС-3 Работа в мини-группах
Критерии и шкала оценивания**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Основные теоретические концепции мотивации, подходы к их изучению. Виды и формы нематериального стимулирования труда. Основные элементы организации оплаты труда в разных странах с развитой рыночной экономикой	Теоретический	5
Определять структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разрабатывать основные положения системы стимулирования	Модельный	10
Специальной экономической терминологией и лексикой по вопросам мотивации и стимулирования труда	Практический	10
Всего:		25

**ОС-4 Групповое обсуждение
Критерии и шкала оценивания**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Основные теоретические концепции мотивации, подходы к их изучению. Виды и формы нематериального стимулирования труда. Основные элементы организации оплаты труда в разных странах с развитой рыночной экономикой	Теоретический	5

Определять структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разрабатывать основные положения системы стимулирования	Модельный	10
Специальной экономической терминологией и лексикой по вопросам мотивации и стимулирования труда	Практический	10
Всего:		25

ОС-5 Экзамен в форме устного собеседования по вопросам

При проведении экзамена учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике и по выполнению обучающимся заданий текущего контроля (модельный этап формирования компетенций), навыки обобщения, анализа, выбора путей достижения цели (практический этап формирования компетенций).

Критерии и шкала оценивания экзамена:

Критерий	Этапы формирования компетенций	Количество баллов
Обучающийся перечисляет основные понятия курса, хорошо владеет базовыми понятиями	Теоретический	0-20
Находит оптимальные решения сформулированных проблем, умеет самостоятельно оценить ситуацию и проанализировать ее	Модельный	21-40
Обучающийся обосновывает возможности применения методов в конкретных практических ситуациях, нестандартно подходит к решению задач	Практический	41-64

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

Примерный перечень вопросов к экзамену в 6 семестре

- 1) Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
- 2) Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
- 3) Основные тенденции развития трудовых практик.
- 4) Классическая экономическая теория труда. «Экономический человек» А.Смита.
- 5) Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
- 6) Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
- 7) Направленность как компонент личностной структуры.
- 8) Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон).
- 9) Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.
- 10) Система внутренних и внешних мотивов.
- 11) Современные модели мотивационного процесса.
- 12) Структура трудовой мотивации.
- 13) Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
- 14) Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
- 15) Функции трудовой мотивации.
- 16) Кризис системы профессиональной деятельности в условиях социально-экономических потрясений.
- 17) Социокультурные механизмы формирования национальной модели труда.
- 18) Роль организационной культуры в формировании устойчивой системы позитивной мотивации труда.
- 19) Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
- 20) Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.

- 21) Современные организационные технологии мотивации труда.
- 22) Правовые основы системы материального стимулирования.
- 23) Соотношение заработной платы и прожиточного минимума.
- 24) Особенности традиционной, нетрадиционной и гибкой системы оплаты труда.
- 25) Основные количественные и качественные закономерности построения системы оплаты труда.
- 26) Система правового регулирования оплаты труда. Специальные, тарифные, генеральные соглашения.
- 27) Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
- 28) Основные факторы районирования заработной платы.
- 29) Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.
- 30) Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда.
- 31) Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.
- 32) Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.
- 33) Проблема оценки трудового вклада работников.
- 34) Особенности оплаты труда государственных служащих.
- 35) Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.
- 36) Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.

- 37) Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
- 38) Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.
- 39) Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
- 40) Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
- 41) Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.
- 42) Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.
- 43) Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.
- 44) Каковы причины снижения мотивации трудовой деятельности в России конца XX века.
- 45) Различие понятий «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
- 46) Суть правовых гарантий в оплате труда.

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п. 6 программы.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенции	Представление оценочного средства в фонде
1.	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2.	Реферат	Реферат соответствует теме, выдержана структура реферата, изучено 85-100 % источников, выводы четко сформулированы	Темы рефератов
3.	Работа в микрогруппах	Работа в микрогруппах осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, активность, корректность	Вопросы для обсуждения в микрогруппе содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
4.	Групповые обсуждения	Групповые обсуждения осуществляется на практических занятиях.	Вопросы для групповых обсуждений

		Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, способность отстаивать свою точку зрения, активность, корректность	содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
5.	Экзамен в форме устного собеседования по вопросам	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«не зачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями.	Комплект примерных вопросов к экзамену

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине 6 семестр

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине
1.	Посещение лекций	1	2
2.	Посещение практических занятий	1	5
3.	Работа на практическом занятии	25	229
4.	Экзамен	64	64
ИТОГО:	3 зачетных единицы	-	300

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Экзамен
6 семестр	Разбалловка по видам работ	2 x 1=2 балла	5 x 1=5 баллов	229 баллов	64 балла
	Суммарный макс. балл	2 балла max	7 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам семестров

По итогам изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» в 6 семестре, трудоёмкость которой составляет 3 ЗЕ, студент набирает определённое количество баллов, которое соответствует экзаменационной оценке по принятой четырёхбалльной шкале, характеризующей качество освоения студентом знаний, умений и навыков по дисциплине согласно следующей таблице:

Оценка	Баллы (3 ЗЕ)
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	менее 151

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

Основная литература:

1. Минева, Оксана Карловна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник. - 2 ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 275 с. - ISBN 9785160144214. URL: <http://znanium.com/go.php?id=981560>
2. Ребров, Алексей Владимирович. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : Учебное пособие. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 346 с. - ISBN 9785160120690. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1070320>
3. Кибанов, Ардадьон Яковлевич. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 524 с. - ISBN 9785160035444. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1013781>

Дополнительная литература:

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева, Д.С. Кенина, О.Н. Бабкина. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 115 с. : ил. - Библиогр. в кн. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917>
5. Сотникова, Светлана Ивановна. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник. - 2 ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 513 с. - ISBN 9785160141176. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1055537>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, раздел «Мотивация», http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#.
2. Журнал «Стимулирование труда», рубрика «Мотивация труда», <http://www.fin-izdat.ru/journal/rubriks.php?id=318>.

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 990 от 24.04.2020	с 01.06.2020 по 31.05.2021	8 000
2	ЭБС			

	«Университетская библиотека онлайн» (+коллекция Мультимедиа-Аудиокниги для инклюзивного образования)	Договор № 1638 от 23.09.2020	с 22.11.2020 по 21.11.2021	8 000
3	ООО «ИВИС»	Договор № 500 от 19.02.2020	с 19.02.2020 до 19.02.2021	100%
4	ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» Коллекция «Легендарные книги»	Договор № 2816 от 27.11.2019	с 13.12.2019 по 13.12.2020	100%
5	ЭБС Лань» коллекция «Искусствоведение-Издательство Планета музыки» (+произведения для лиц с проблемами зрения)	Договор № 758 от 20.03.2020	с 20.03.20 по 20.03.21	100%
6	ООО «Издательство Лань» Сетевой педагогический университет	Договор № ЭБ СПУ 1678 от 31.05.2018	с 31.05.18 до 31.12.2021 с последующей пролонгацией на каждый последующий год	100%
7	Национальная электронная библиотека	Договор № 101/НЭБ/6623 от 25.02.2020	С 25.02.20 по 25.02.25 с последующей пролонгацией на следующие 5 лет	100%

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» изучается студентами очниками в 6 семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

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

оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Практическое занятие – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов стратегического менеджмента. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области стратегического менеджмента.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» является экзамен в 6 семестре.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы и положительной оценки.

Планы практических занятий 6 семестр

Тема 3. Механизмы трудовой мотивации

Решение практических заданий по проблемам:

Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.

Форма проведения семинарского занятия - представление и обсуждение тематических научных докладов.

Вопросы к теме.

1. Система административных технологий
2. Концепция обогащения труда.
3. Делегирование полномочий

Тема 6. Системы оплаты труда в России.

Решение практических заданий по проблемам:

Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.

Интерактивная форма проведения семинарского занятия – деловая игра по имитации процедуры формирования и работы экспертной комиссии.

Вопросы к теме.

1. Значение единой тарифной сетки
2. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала
3. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели

Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда.

Решение практических заданий по проблемам:

Развитие системы критериев оценки труда. .

Интерактивная форма проведения семинарского занятия – дискуссия о сферах использования, возможностях и ограничениях различных методов решения проблем оплаты управленческого труда.

Вопросы к теме.

1. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат
2. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда
3. Стимулирование инновационной деятельности

Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда

Решение практических заданий по проблемам:

Система организационных мотивационных мероприятий.

Интерактивная форма проведения семинарского занятия – дискуссия о целях и этапах разработки имиджа организации.

Вопросы к теме.

1. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
2. Развитие имиджа организации
3. Современные практики психологического управления мотивацией труда.

Тема 9. Социально-психологические технологии мотивации труда

Решение практических заданий по проблемам:

Система организационных мотивационных мероприятий.

Интерактивная форма проведения семинарского занятия – дискуссия о целях и этапах разработки имиджа организации.

Вопросы к теме.

1. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
2. Развитие имиджа организации
3. Современные практики психологического управления мотивацией труда.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Образовательный процесс обеспечивается достаточной информационно-библиографической базой, современными техническими средствами, информационными и коммуникационными технологиями.

В процессе проведения учебных занятий могут быть использованы мультимедийные технологии, аудиоаппаратура, видеоаппаратура.

Для подготовки к учебным занятиям используются университетский библиотечный фонд, кафедральная библиотека, современные информационные и коммуникационные технологии (Интернет), при необходимости аудио- и видеотека, видеокамера, фотоаппаратура, компьютерная и копировальная техника.

- * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
- * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия.
- * Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014
- * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.
- * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
- * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
- * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
- * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года).
- * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Мотивация и стимулирование труда	<p>Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 301</p> <p>Стол ученический - 20 шт; Стул ученический - 42 шт; Доска ДК 12Э1510 – 1 шт; Ноутбук DELL Inspiron 3520 (BA0000005228); Проектор Panasonic PT LB50 NTE (BA0000000949);</p> <p>Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. * Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite, лицензия LBW-BC-24M-351-A1, договор №0368100013820000060 от 25.01.2021 г., действующая лицензия. * Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office</p>	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	<p>Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года).</p> <p>* «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 306</p> <p>Стол ученический - 15 шт; Стул ученический - 22 шт; Стол одно тумбовый – 1 шт.;; Доска ДК 11 Э 2010 – 1 шт.;; Стул офисный – 1 шт. Доска белая магнитно-маркерная – 1шт. Ноутбук DELLInspiron 3520 (BA0000005228); Проектор PanasonicPTLB50 NTE (BA0000000949); Жалюзи вертикальные - 3 шт.;</p> <p>Программное обеспечение</p> <p>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия.</p> <p>*Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014</p> <p>* Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p>	<p>432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9</p>
--	--	---

	<p>* «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся: Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 407</p> <p>Стол ученический - 15 шт.; Стул ученический - 15 шт.; Компьютер в сборе Intel (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) – 5 шт.</p> <p>Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).</p> <p>Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 304</p> <p>Кресло Престиж – 13 шт.; Стол аудиторный - 13 шт.; Жалюзи вертикальные - 3 шт.; Доска ДК 11 Э 2010 – 1 шт.; Моноблок Lenovo –12 шт.; Источ.бесп.пит. –12 шт.; НоутбукHPCompad 6715 (BA0000002683); ПроекторAcerX11x (BA000000333)</p> <p>Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p>	<p>432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9</p> <p>432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none">* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия.* Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014* Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.* Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.* «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года).* «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). <p>Набор учебно-наглядных пособий «Классификация мотивов».</p>	
--	--	--