

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.08.2022 10:39:01
Уникальный программный ключ:
cd88b5a606932c154bc0267765932ddf0b76b234

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
*Экономический факультет
Кафедра Экономики*

Утверждаю:


"Институт экономики и управления в промышленности" (должность: Ректор, проректор)


(подпись) *Бакшетов В.А.*


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Мотивация и стимулирование персонала»

38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная, заочная

Год начала подготовки: 2021

Москва, 2021 г.

Программу подготовил(и):
Гужин А.А.

Рабочая программа дисциплины
«Мотивация и стимулирование персонала»

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральным государственным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

(Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 955 от «12» августа 2020 г., зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г. № 59446)

составлена на основании учебного плана:

Управление персоналом направленность «Управление персоналом организации»

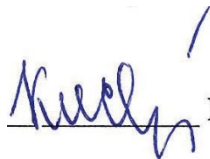
Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист управлению персоналом» (приказ №691н

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г.)

утвержденного Ученым советом Института от 22 июня 2021 г. протокол №10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры Экономики
Протокол от 22 июня 2021 г. №10

Зав. кафедрой



Киселев В.В.

1. Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины: приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации торговли и сферы услуг, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- систематизировать все разделы, определяющие содержание дисциплины, в лекционном материале, а также в ориентации на практику и опыт работы современного российского и зарубежного бизнеса;
- изучить информационные источники по темам дисциплины, составлять рефераты и эссе по проблемам курса.
- сформировать профессиональное отношение к основным вопросам дисциплины в процессе обсуждения и дискуссий на семинарах, что должно способствовать выработке практических навыков работы в организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.26 относится к блоку обязательной части образовательной программы.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных студентами в ходе предшествующего освоения таких дисциплин как основы организации труда персонала, Методы принятия управленческих решений.

Данная дисциплина является базовой для такой дисциплины, как Экономические основы управления персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 6 семестре.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Компетенция	Индикаторы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-3. Способен оперативно разрабатывать и принимать оптимальные управленческие решения, учитывая последствия их реализации, соблюдая установленные процедуры	<i>ИПК-3.1. Планирует деятельность и распределение ресурсов государственных и муниципальных учреждений и предприятий, ИПК-3.2. Мотивирует коллег и подчиненных на профессиональное развитие, обеспечивает обучение подчиненных ИПК-3.3. Разрабатывает</i>	В результате освоения дисциплины обучающийся должен: Знать: - основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению; - виды и формы нематериального стимулирования труда; - основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой; - формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг; Иметь представление: Об опыте мотивации, стимулирования и оплаты труда в отечественных и зарубежных компаниях различного профиля, в том числе сферы торговли и услуг. Уметь: Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных

	<p><i>и принимает решения, осуществляет контроль за выполнением решений и распоряжений</i></p>	<p>подразделений компании сферы торговли и услуг. Приобрести навыки: - диагностики особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг; - профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности. Владеть, иметь опыт: специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии.</p>
--	--	--

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часа.

На учебные занятия лекционного типа отводится по очно-заочной форме 12 часов, по заочной 4 часа, на занятия практического (семинарского) типа — по очно-заочной форме 20 часов, по заочной 8 часов,

Самостоятельная работа составляет соответственно 103 и 123 часов.

На подготовку к экзамену отводится 9 часов.

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

5.1. Тематические разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код формируемой компетенции
1	<p>Классическая теория Ф.У. Тейлора. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера</p>	<p>Классическая теория Ф.У. Тейлора. Деньги, как лучший стимул для изменения поведения человека, ориентированного на высокий заработок. Рестрикционзм («работа с прохладцей»). Адекватность теории трудового поведения и мотивации промышленному труду. Строгая иерархия потребностей, удовлетворяемых с помощью работы. Последовательность удовлетворения потребностей. Характеристика потребностей. Причины появления разных потребностей и в соответствии с этим реакция работника на разные стимулы в разное время. Характеристика трех групп основных потребностей: существования (Existence), родственности (Relatedness), роста (Qrowth). Отличие теории ERQ от теории А. Маслоу. Факторы, оказывающие влияние на приоритетность той или иной группы потребностей. Причины возникновения процесса фрустрации.</p>	ПК-3

2	Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.	Классическая теория Ф.У. Тейлора. Деньги, как лучший стимул для изменения поведения человека, ориентированного на высокий заработок. Рестрикционзм («работа с прохладцей»). Адекватность теории трудового поведения и мотивации промышленному труду. Строгая иерархия потребностей, удовлетворяемых с помощью работы. Последовательность удовлетворения потребностей. Характеристика потребностей. Причины появления разных потребностей и в соответствии с этим реакция работника на разные стимулы в разное время. Характеристика трех групп основных потребностей: существования (Existence), родственности (Relatedness), роста (Growth). Отличие теории ERQ от теории А. Маслоу. Факторы, оказывающие влияние на приоритетность той или иной группы потребностей. Причины возникновения процесса фрустрации.	ПК-3
3	Диспозиционная модель В.А. Ядова. Теория человеческих отношений. Теория ожиданий Виктора Врума.	Суть социологических исследований, проведенных коллективом ленинградских социологов по поводу отношения работников к труду в 60-е годы. Объект исследования – мотивы, определяющие интерес и степень удовлетворенности работой. Результат исследования – открытие в трудовой мотивации двухслойной диспозиционной структуры, имеющей ядро ведущих мотивов и периферический слой трудовой мотивации. Ученые, разрабатывающие теорию человеческих отношений. Суть теории: возможность мотивирования реализации социальных, личностных потребностей и самореализации только после удовлетворения первичных потребностей. Теория Р. Лайкерта о роли руководителя и его рычагах воздействия на мотивацию работников. Выделенные им 4 основных вида управленческих стилей. Зависимость уровня трудовой мотивации по Вруму от трех ожиданий работников. Мотивация как функция ожидания. Формула, по которой может быть рассчитана степень мотивации труда персонала, ориентированная на его высшую эффективность. Важность зависимости мотивации от реализации трех ожиданий. Слабые стороны концепции В. Врума.	ПК-3
4	Теория справедливости. Модель Л. Портера Э. Лоулера. Типологическая модель	Западноевропейские и американские экономисты, в работах которых отражены проблемы теории справедливости. Соотношение вознаграждения, получаемого работником, с	ПК-3

	<p>трудо­вой мотива­ции.</p>	<p>затра­та­ми его тру­да и вознагра­жде­нием дру­гих ра­бот­ни­ков, вы­пол­ня­ю­щих ана­ло­гич­ную ра­бо­ту. От­но­си­тель­ный ха­рак­тер цен­ности воз­на­гра­жде­ния, ори­ен­ти­ру­ю­щий­ся так­же на цен­ны на про­фес­си­о­наль­ном рын­ке тру­да. Мо­дель Дж. Стей­си Адам­са и след­ствия, вы­те­ка­ю­щие из нее по по­во­ду вза­имосог­ла­со­ва­ния уров­ней оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ков смеж­ных спе­ци­аль­но­стей и под­раз­де­лений и по по­во­ду не­об­хо­ди­мо­сти объ­яс­не­ний спра­вед­ли­во­сти дан­ной си­сте­мы оп­ла­ты тру­да. Ком­плек­сная про­цес­су­аль­ная те­о­рия мо­ти­ва­ции Л. Пор­тера и Э. Лоурела вклю­чает эле­мен­ты те­о­рии ожи­да­ний и спра­вед­ли­во­сти. Пять пе­ре­мен­ных, фи­гу­ри­ру­ю­щих в мо­де­ли: затра­чен­ные уси­лия, вос­при­я­тие, по­лу­чен­ные ре­зуль­та­ты, воз­на­гра­жде­ние, сте­пень удо­вле­тво­ре­ния, важ­ность их объ­е­ди­не­ния в рам­ках еди­ной вза­имосвя­зан­ной си­сте­мы. Ха­рак­те­ри­сти­ка из­бе­га­тель­ной мо­ти­ва­ции (про­яв­ля­е­мые мо­ти­вы или от­сут­ствие мо­ти­вов). По­ли­мо­ти­ви­ро­ван­ность по­ступ­ков при из­бе­га­тель­ной мо­ти­ва­ции. Ба­зо­вые ха­рак­те­ри­сти­ки ра­бот­ни­ка с из­бе­га­тель­ной мо­ти­ва­цией. Фак­то­ры из­бе­га­тель­но­сти и их рас­про­стране­ние в на­сто­я­щий пе­ри­од. Тест для оп­ре­де­ле­ния струк­ту­ры тру­до­вой мо­ти­ва­ции.</p>	
5	<p>Зна­ние тру­до­вой мо­ти­ва­ции пер­со­на­ла как глав­ное усло­вие при­ня­тия обос­но­ван­ных ре­ше­ний по клю­че­вым за­да­чам управ­ле­ния пер­со­на­лом. Мо­ти­ва­ция и сти­му­ли­ро­ва­ние тру­до­вого по­ве­де­ния. Классификация сти­му­лов.</p>	<p>Из­ме­ре­ние и зна­ние струк­ту­ры тру­до­вой мо­ти­ва­ции – база для при­ня­тия более обос­но­ван­ных ре­ше­ний ря­да клю­че­вых за­дач та­ких бло­ков функ­ций управ­ле­ния пер­со­на­лом, как сти­му­ли­ро­ва­ние тру­да, оп­ла­та тру­да, фор­ми­ро­ва­ние кад­ро­вого со­ста­ва, ор­га­ни­за­ция тру­да, обу­че­ние и раз­ви­тие, ком­му­ни­ка­ции. Понятие стимул и сти­му­ли­ро­ва­ние. Ха­рак­те­ри­сти­ка про­цес­са сти­му­ли­ро­ва­ния тру­да. Осо­бен­но­сти сти­му­ли­ро­ва­ния. Вза­имосвя­зан­ность сти­му­лов и мо­ти­вов. Раз­де­ле­ние ви­дов воз­дей­ствия со сто­ро­ны ме­не­дж­мен­та на ра­бот­ни­ка (пря­мые, вла­стные). Раз­ли­чие ви­дов сти­му­ли­ро­ва­ния по пред­мет­ной спе­ци­фике сти­му­лов, при по­мо­щи ко­то­рых суб­ъект управ­ле­ния воз­дей­ствует на тру­до­вое по­ве­де­ние ра­бот­ни­ка. Формы ор­га­ни­за­ции сти­му­ли­ро­ва­ния в за­ви­си­мо­сти от спо­со­ба вза­имосвя­зи сти­му­лов и ре­зуль­та­тов тру­до­вой дея­тель­но­сти</p>	ПК-3
6	<p>Эко­но­ми­че­ское со­дер­жа­ние за­ра­бот­ной пла­ты. Ос­нов­ные чер­ты рын­оч­но­го ме­ха­низ­ма</p>	<p>Понятие вознагра­жде­ние за труд и за­ра­бот­ная пла­та. Из­ме­не­ние форм воз­на­гра­жде­ния с раз­ви­тием че­ло­ве­че­ско­го об­ще­ства. Ва­ло­вый до­ход как ре­аль­ная форма воз­на­гра­жде­ния за</p>	ПК-3

	<p>регулируемая заработная плата. Тарифная система как элемент организации заработной платы</p>	<p>общественно организованный труд в условиях товарного производства. Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Характеристика механизма организации заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой, включающего пять основных элементов. Понятие «тарифная система». Характеристика элементов тарифной системы: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты. Экономическое значение тарифной системы: дифференциация заработной платы по сложности, условиям, интенсивности труда и др.; установление определенного уровня гарантированности заработной платы.</p>	
7	<p>Системы оплаты труда и их классификация. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Переменная часть заработной платы.</p>	<p>Понятие система оплаты труда. Понятие формы заработной платы, как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг. Повременная – на учете времени. Организация системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в соответствии с новой (2006г.) редакцией ТК РФ, статья 144. Документы, в которых фиксируются установленные системой оплаты в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях. Материальное обеспечение базовых должностных окладов. Перечень документов и гражданских институтов, используемых при установлении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Понятие «профессиональные квалификационные группы». Переменная часть заработной платы как форма стимулирования трудовой активности персонала, побуждающая работников к достижению сверхнормативных результатов.</p>	ПК-3
8	<p>Бестарифная модель организации заработной платы. Методы построения шкал должностных</p>	<p>Основные признаки бестарифной модели организации заработной платы. Начисление заработной платы по коллективным результатам работы. Способы определения базовых коэффициентов, характеризующих</p>	ПК-3

	окладов. Оплата труда в рамках подхода «Управление по целям».	квалификацию работника и учитывающие условия труда. Установление каждому работнику ежемесячно коэффициентов (КТУ) за текущие результаты деятельности коллектива. Формулы расчета индивидуальной заработной платы работников. Методы построения шкал должностных окладов или ранжирование должностей административного и технического персонала. Характеристика неаналитических методов: ранжирования, классификации, парного сравнения. Характеристика аналитических методов: пофакторного (поэлементного) сравнения, оценка по рейтингу (пунктам). Суть системы управления по целям, выражающаяся в достижении целевых плановых показателей, а не в сверхнормативном росте результата. Условия эффективного использования данного способа оплаты. Выбор набора целей, которые следует ставить перед работниками. Показатели, при помощи которых определяется каждая цель. Выбор шкалы премирования в зависимости от степени достижения целей.	
9	Оплата труда на основе квалификации. Социальный пакет. Зарубежный опыт организации оплаты труда.	Основные цели, преследуемые при внедрении оплаты на основе квалификации, выражающиеся в развитии квалификации работников и справедливом поощрении за рост квалификации и личный вклад в успех компании. Характеристика основных положений системы: структура вознаграждения: оценка стоимости работы, система аттестации, система оценки. Факторы, определяя уровень оплаты. Организация системы оплаты, в том числе оценка всех работ на основе содержания труда. Принцип присвоения баллов по каждому из факторов. Распределение работ и их оплаты по персональным уровням градаций. Ежегодный пересмотр градаций. Взаимосвязь оплаты труда и карьеры. Назначение социального пакета. Цель использования социального пакета в функции управления. Принципы распределения социального пакета. Состав и денежная оценка социального пакета. Особенности организации оплаты труда в зарубежных странах. Опыт Америки, Германии, Японии, других стран.	ПК-3

5.2. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для очно-заочной формы обучения

№ семестр	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах			Формы СРС	Формы текущего контроля
		Всего (вкл.	На контактную работу по	На СРС		

ра		СРС)	видам учебных занятий					с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
			Л	ПЗ	ИЗ			
1	Классическая теория Ф.У. Тейлора. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера	14	1	2		11	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
2	Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.	14	1	2		11	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
3	Диспозиционная модель В.А. Ядова. Теория человеческих отношений. Теория ожиданий Виктора Врума.	14	1	2		11	Реферирование литературы	Ситуационный анализ
4	Теория справедливости. Модель Л. Портера Э. Лоулера. Типологическая модель трудовой мотивации.	14	1	2		11	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
5	Знание трудовой мотивации персонала как главное условие принятия обоснованных решений по ключевым задачам управления персоналом. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.	16	1	4		11	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
6	Экономическое содержание заработной платы. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы. Тарифная система как элемент организации заработной платы	15	1	2		12	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
7	Системы оплаты труда и их классификация. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Переменная часть	16	2	2		12	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий

	заработной платы.							
8	Бестарифная модель организации заработной платы. Методы построения шкал должностных окладов. Оплата труда в рамках подхода «Управление по целям».	16	2	2		12	Реферирование литературы	Ситуационный анализ
9	Оплата труда на основе квалификации. Социальный пакет. Зарубежный опыт организации оплаты труда.	16	2	2		12	Реферирование литературы	Ситуационный анализ
	Экзамен	9						
ИТОГО:		144	12	20		103		

5.2. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для заочной формы обучения

№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах					На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий						
			Л	ПЗ	ИЗ				
1	Классическая теория Ф.У. Тейлора. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера	14	1			13	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
2	Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.	15	1	1		13	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
3	Диспозиционная модель В.А. Ядова. Теория человеческих отношений. Теория ожиданий Виктора Врума.	15	1	1		13	Реферирование литературы	Ситуационный анализ	
4	Теория справедливости. Модель Л. Портера Э. Лоулера. Типологическая модель трудовой мотивации.	16	1	1		14	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	

5	Знание трудовой мотивации персонала как главное условие принятия обоснованных решений по ключевым задачам управления персоналом. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.	15		1		14	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
6	Экономическое содержание заработной платы. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы. Тарифная система как элемент организации заработной платы	15		1		14	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
7	Системы оплаты труда и их классификация. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Переменная часть заработной платы.	15		1		14	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
8	Бестарифная модель организации заработной платы. Методы построения шкал должностных окладов. Оплата труда в рамках подхода «Управление по целям».	15		1		14	Реферирование литературы	Ситуационный анализ
9	Оплата труда на основе квалификации. Социальный пакет. Зарубежный опыт организации оплаты труда.	15		1		14	Реферирование литературы	Ситуационный анализ
	Экзамен	9						
ИТОГО:		144	4	8		123		

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание СРС	Контроль
1	Классическая теория Ф.У. Тейлора. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера	Какой стимул по теории Ф. У. Тейлора для работника является главным? В какой последовательности расположены потребности согласно теории А. Маслоу? Какими факторами удовлетворяются потребности существования? Чем характеризуются потребности родственности? Каким уровням потребностей А. Маслоу соответствуют потребности роста?	Проверка конспектов

2	Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.	Как можно использовать теорию Д. Мак-Клеланда в практическом менеджменте? Какие четыре типа «конкретных побуждений», влияющих на трудовое поведение человека, выделены в модели Ч. Барнарда. Какие факторы относятся к гигиеническим? Почему факторы-мотиваторы относятся к содержательным?	Проверка концептов
3	Диспозиционная модель В.А. Ядова. Теория человеческих отношений. Теория ожиданий Виктора Врума.	Какие внутренние побуждения входят в состав второго (периферического) слоя трудовой мотивации? Какие основные положения диспозиционной модели повлияли на существенное развитие классической В чем выражается главная суть теории человеческих отношений? Чем характеризуется каждый из четырех основных видов управленческого стиля по Р. Лайкерту? Что необходимо сделать в организации, чтобы обеспечить выполнение для основной массы работников трех базовых ожиданий, включенных в модель В. Врума?	Проверка концептов
4	Теория справедливости. Модель Л. Портера Э. Лоулера. Типологическая модель трудовой мотивации.	Каким образом меняется поведение работников в зависимости от результатов сравнения своего вознаграждения с вознаграждением своего коллеги в соответствии с моделью Стейси Адамса. Элементы каких процессуальных теорий объединяет модель Л. Портера – Э. Лоулера. Как графически изображается базовая модель В. И. Герчикова: мотивация и трудовое поведение? В каких квадрантах изображены мотивы достижения, а в каких мотивы избегания. В каких квадрантах изображено активное, конструктивное, а в каких деструктивное трудовое поведение?	Проверка концептов
5	Знание трудовой мотивации персонала как главное условие принятия обоснованных решений по ключевым задачам управления персоналом. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.	Для каких блоков функций управления персоналом знание структуры трудовой мотивации позволит принять более обоснованное решение? В чем различие в понятиях «стимул» и «стимулирование»? Каким образом деятельность субъекта управления по стимулированию труда можно представить схематически? Каким образом различаются виды стимулирования по предметной специфике? Какие существуют формы организации стимулирования в зависимости от формы взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности?	Проверка концептов

6	Экономическое содержание заработной платы. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы. Тарифная система как элемент организации заработной платы	Чем отличаются понятия «вознаграждение за труд» и «заработная плата»? Какие факторы определяют заработную плату как экономическое явление? В чем проявляется сущность многоуровневой коллективно-договорной системы в странах с развитой рыночной экономикой и каким образом она реализуется в нашей стране? Соответствует ли она рыночным требованиям? Как выражается система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и защиты заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой? Что представляет собой тарифная система? Какое экономическое значение имеет тарифная система?	Проверка конспектов
7	Системы оплаты труда и их классификация. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Переменная часть заработной платы.	Чем характеризуются особенности труда работников бюджетной сферы? В чем сущность понятия системы оплаты труда? В чем сущность понятия формы заработной платы? Что стимулирует переменная часть заработной платы? Какие принципы организации премирования по индивидуальным показателям?	Проверка конспектов
8	Бестарифная модель организации заработной платы. Методы построения шкал должностных окладов. Оплата труда в рамках подхода «Управление по целям».	Какие основные признаки бестарифной модели организации заработной платы? Каким образом определяются базовые коэффициенты, характеризующие квалификацию работников? В чем сущность метода ранжирования работ? В чем выражается метод классификации работ? В чем выражается суть оплаты труда по целям?	Проверка конспектов
9	Оплата труда на основе квалификации. Социальный пакет. Зарубежный опыт организации оплаты труда.	Какие элементы включаются в систему оплаты, основанную на квалификации? В чем состоит назначение социального пакета? Каковы особенности оплаты труда в Америке? Каковы особенности оплаты труда в Германии? Каковы особенности оплаты труда в Японии?	

7. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Общие условия

Промежуточная аттестация проводится в 6 семестре в форме устного экзамена.

7.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Показатели достижения результатов	Критерии и шкала оценивания	Перечень оценочных
-----------------	-----------------------------------	-----------------------------	--------------------

	обучения					средств
		Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл.	
ПК-3	показателем ее формирования служит знание основных понятий, категорий и инструментов микроэкономики и прикладных экономических дисциплин	Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. Отмечается слабое владение терминологией.	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.	Тесты Рефераты Практические задачи

8. Лабораторный практикум - не предусмотрено

9. Практические занятия (семинары).

Практические занятия (семинары) являются формой аудиторной групповой работы под руководством преподавателя. Занятия проводятся в группах. Основной целью занятия является формирование умений решать практико-ориентированные задачи

Семинарские занятия по каждой теме обеспечены набором вариативных расчетных и организационно-практических задач.

10. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Значение и роль функции блока «мотивация, стимулирование и оплата труда» в системе других блоков управления.
2. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы «достигающий рабочий». Открытие Тейлором феномена «работы с прохладцей» (рестрикционизм).
3. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.

4. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу. Практическое применение.
5. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
6. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Применение теории в практике мотивации персонала.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.
8. Диспозиционная модель А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др. Использование диспозиционной модели в практике управления мотивацией персонала.
9. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий. Использование теории в практике управления персоналом.
10. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.
11. Модель Л. Портера – Э.Лоурела и ее практическое использование.
12. Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.
13. Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.
14. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.
15. Характеристика типов трудовой мотивации «достижения»
16. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.
17. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста
18. «Мотуре». Динамика факторов, ответственных за воспроизводство из-бегательной мотивации.
19. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.
20. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
21. Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала
22. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией.
23. Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.
24. Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)
25. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
26. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала
27. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
28. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.
29. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.
30. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при обучении и развитии персонала
31. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.
32. Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)
33. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.
34. Экономическое содержание заработной платы
35. Функции и принципы организации заработной платы.
36. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
37. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной зарплаты на ряд показателей

эффективности деятельности экономики государства.

38. Тарифная система как элемент организации заработной платы.
39. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
40. Системы оплаты труда и их классификация.
41. Бестарифная модель организации заработной платы.
42. Оплата труда в системе управления по целям.
43. Оплата труда на основе квалификации.
44. Зарубежный опыт организации оплаты труда.
45. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.
46. Алгоритм установления должностей методом сравнения элементов работ (факторов).
47. Повременная оплата труда в торговле. Простая повременная оплата и ее расчет. Повременно-премиальная оплата труда (показатели, условия премирования)
48. Характеристика неаналитического метода построения шкал должностных окладов (ранжирование, классификация работ, попарное сравнение)
49. Сдельная форма оплаты труда. Характеристика сдельных систем оплаты труда.
50. Понятие тарифной система оплаты труда и характеристика всех ее элементов.
51. Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.
52. Заработная плата как категория наемного труда.
53. Заработная плата в нерыночных и рыночных моделях экономики.
54. Регулирование отношений по оплате труда. Основные субъекты и объекты регулирования.
55. Переменная часть заработной платы: премия по индивидуальным результатам.
56. Переменная часть заработной платы: премия за вклад в работу подразделения.
57. Переменная часть заработной платы: целевые премии.
58. Переменная часть заработной платы: премия по общим результатам работы компании.
59. Социальный пакет
60. Особенности организации оплаты труда в организациях торговли.
61. Оплата труда в рамках концепции управления по целям в торговых организациях
62. Метод построения шкал заработной платы по рейтингу.
63. Премирование работников за основные результаты деятельности торговых организаций.
64. Процедура построения социологических шкал заработной платы.

Перечень образовательных технологий

В процессе преподавания дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Лекция - диалог
2. Лекция-дискуссия
3. Решение ситуационных заданий
4. Форма конференции

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

Основная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 80 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html>.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html>.

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81836.html>.
2. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83739.html>.
3. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html>.

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

Нормативные правовые акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://www.top-personal.ru/> - журнал «Управление персоналом»
- http://www.mediaguide.ru/?p=media_kit&id=6391 – журнал «Кадровое дело»
- <http://www.chelt.ru> – журнал «Человек и труд» <http://www.kadrovik.ru/> - журнал «Кадровик»
- www.grebennikov.ru – журнал «Мотивация и оплата труда»

13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение учебной дисциплины «Стимулирование персонала» предполагает овладение материалами лекций, учебника, программы, работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение письменных работ в форме рефератов, тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемого раздела, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов.

14. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Операционная система – Linux, пакет офисных программ – LibreOffice либо операционная система – Windows, пакет офисных программ – Microsoft Office в зависимости от распределения аудиторий. Учебные аудитории оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

15. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для изучения дисциплины «Государственное регулирование экономики» необходимо наличие аудитории, оснащённой мультимедийными средствами обучения для чтения лекций и проведения семинарских занятий.

17. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция (от лат. lectio – чтение) – систематическое, последовательное и ясное изложение преподавателем учебного материала или какого-либо научного вопроса. При необходимости может сопровождаться демонстрацией слайдов и фильмов. Как одна из организационных форм и методов обучения традиционна для высшей школы. Лекция – экономный по времени способ сообщения студентам значительного объема информации. В среднем учебная лекция занимает 1,5 – 2 часа.

Основными современными **требованиями**, предъявляемыми к лекции, являются: целостное и систематическое изложение материала, его научность, доступность, органичная связь с другими видами учебных занятий.

Лекция должна иметь:

- четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), связь с предыдущим материалом;
- быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество примеров, обоснований, доказательств;
- ставить перед студентами вопросы для размышления;
- лектор должен уметь пробуждать интерес к знаниям, стимулировать к самостоятельной работе;
- лектору необходимо уметь удерживать внимание аудитории, его речь должна быть культурной, т.е. отличаться смысловой точностью и грамматической правильностью; он должен владеть специальной терминологией и уметь ее разъяснять.

От лектора требуется не только четкое и логически связанное изложение содержания предмета, но и умение направить и стимулировать слушателей к активной мыслительной работе. Восприятие лекции слушателями зависит от качества материала. Главное в лекции – умение активизировать познавательную деятельность слушателей, добиться ответной мыслительной реакции. Лекция призвана подтолкнуть студентов к размышлению, подсказать направления самостоятельной работы, побудить к действию.

В каждой лекции должны быть неразрывно объединены два начала - образовательное и воспитательное. В лекции не должно быть ничего лишнего, все направляется на достижение поставленной цели, на раскрытие основной идеи, на доказательство того или иного положения. Существенное значение имеет использование на лекции средств обратной связи различной степени сложности. Обратная связь выступает как способ для лектора получать представление о ходе усвоения материала и активности аудитории.

Подготовка лекции - это процесс, включающий в себя сбор, накопление и распределение

материала по времени, продумывание логического построения лекции, выделение наиболее важных моментов из всего материала. Лекция должна аккумулировать все накопленные материалы, так или иначе относящиеся к теме. Процесс подготовки к лекции индивидуален и во многом зависит от сложности темы, подготовленности преподавателя, особенностей учебной группы. Однако, несмотря на это, можно выделить основные этапы в процессе подготовки, характерные для лекции по любому учебному предмету. К ним относятся:

- изучение исходной документации;
- разработка замысла лекции и выбор целесообразной методики;
- оформление лекции, репетиция.

Структура лекции:

- название темы;
- указание времени на лекцию в целом, вводную часть, основную часть, заключение;
- вводная часть;
- основная часть;
- краткие выводы по каждому из вопросов;
- заключение;
- список использованной литературы.

К исходной документации, которой обязан руководствоваться преподаватель, относится программа учебной дисциплины, учебники и учебно-методические пособия, частные методики преподавания дисциплины, расписание занятий со студентами. При разработке замысла лекции одной из важных задач преподавателя является постановка учебной проблемы. Умение найти основную идею в каждой лекционной теме имеет решающее значение для ее успеха. Как правило, тема лекции определена учебной программой данной дисциплины. Она обязательна для преподавателя. Изменения в названии темы, постановке учебных вопросов обязательно обсуждаются на кафедре и только после соответствующего утверждения вносятся коррективы. Самостоятельно изменять их формулировку преподаватель не имеет права. Его право – выбирать содержание, соответствующее теме и учебным вопросам, а также методы, ведущие к достижению оптимального результата познавательной деятельности студентов. При выборе методов преподаватель исходит из соображения педагогической целесообразности и учета состава студенческой аудитории. При разработке структуры лекции важно смоделировать эффект ее воздействия, расчленив учебный материал на модули, логически увязанные друг с другом, сформулировать основные идеи и выводы по каждому учебному вопросу и теме в целом; надо так подойти к собранному материалу и так знать его, чтобы найти каждому учебному модулю его логическое место. Логическая стройность, соразмерность и взаимосвязь отдельных частей ведет к четкости ее изложения, ясности освещения вопроса, облегчает ее понимание студентами.

Оформление лекции заключается, как правило, в разработке ее полного текста или плана-конспекта. Полный текст лекции необходим при чтении лекции по особо важному учебному материалу. В плане-конспекте дается краткое содержание излагаемых вопросов, фактический материал, выводы и обобщения, пометки о времени и месте демонстрации средств наглядности, а также другие пометки, необходимые преподавателю в ходе чтения лекции. В отдельных случаях преподаватель составляет краткий план лекции, включая в него обязательные входные данные и перечень вопросов с распределением их по времени.

Вводная часть (введение).

Вступление (введение) определяет не только тему и план, но и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию на слушание материала. На лекции преподавателю необходимо сначала установить контакт с аудиторией, затем, не торопясь, четко и ясно, назвать тему лекции, дать студентам записать ее. Далее перейти к изложению вводной части, в которой определяется место темы в изучаемом курсе и ее значение для практической деятельности студентов, проинформировать о распределении времени на тему. Если это не первая лекция по теме, то преподаватель должен связать ее с предшествующей лекцией. Далее следует перечислить учебные вопросы и дать возможность студентам записать их.

Проведение лекции может предусматривать различные варианты ее начала, однако в целом вводная ее часть должна четко ориентировать студентов в рамках рассматриваемой проблемы, а также указать на то, что они должны усвоить на лекции, чему конкретно научиться.

Вводная часть лекции не должна занимать более 5 – 7 минут. Темп ее изложения, как правило, выше темпа изложения содержания учебных вопросов, что заставляет обучаемых психологически собраться и сосредоточиться.

Важное условие успеха преподавателя на лекции – интонация, выразительность его речи, оптимальность ее ритма и темпа, включение элементов юмора. Определяя темп речи, преподаватель должен учитывать, что студенты записывают только то, что преподаватель подчеркивает голосом, разрядкой речи, педагогическими паузами и повторами отдельных положений, приглашением обучаемых к тому, чтобы они запомнили то или иное положение, выделенное преподавателем.

Заключительная часть. Заключение в структуре лекции имеет также большое значение, т.к. именно оно позволяет подвести итоги сказанному, поставить перед студентами необходимые задачи, указать на связь с последующим учебным материалом и порядок подготовки к следующему занятию, ответить на вопросы, возникшие за время лекции. После ответов на возникшие вопросы лектор заканчивает занятие.

Необходимо помнить, что к важнейшим преимуществам лекционного обучения относится то, что лектору можно задать вопрос и тут же получить ответ. После того, как на поступивший вопрос дан полный и достаточно обоснованный ответ, преподавателю после лекции следует обдумать, почему заданы такие вопросы, и внести необходимые коррективы в текст лекции.

Лекторское мастерство преподавателя, как и его знания, оттачиваются в результате ежедневного труда. Для этого требуется тщательный анализ результатов каждой прочитанной лекции, как по ее содержанию, так и по форме изложения.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Специфика этого вида занятий (семинаров) состоит в выполнении самостоятельно или под руководством преподавателя заданий и является активной формой учебных занятий. Практические занятия призваны развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, применять полученные на лекциях знания. В ходе семинара вырабатывается умение формулировать, обосновывать и излагать собственное суждение по обсуждаемому вопросу, умение отстаивать свои взгляды, а также углубляются и закрепляются знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной работы.

Во всех случаях семинары выполняют познавательную, воспитательную и контрольную функции, т.е. в ходе подготовки и проведения семинара студенты приобретают более глубокие знания, существенно расширяется их представление об изучаемом предмете, приобретается способность свободно оперировать понятиями и терминами, ранее им неизвестными. В ходе семинара преподаватель изучает обучаемых, степень усвоения ими материала. Семинары выполняют также и функцию контроля: преподаватель составляет суждение об уровне знаний обучаемых, получает представление о сильных и слабых сторонах их подготовки – все это дает возможность преподавателю своевременно оказать необходимую помощь слабо успевающим студентам.

Разумеется, что всего этого удастся достичь только в случае высокой активности студентов, которая напрямую зависит от уровня их подготовленности, а также от умения преподавателя создать атмосферу раскованности, взаимопонимания и взаимодоверия. К традиционным семинарам в высшей школе относят:

- занятия, основная цель которых – углубленное изучение определенного систематического курса и тематически связанного с ним;
- занятия, предназначенные для основательной проработки отдельных, наиболее важных и типичных в методологическом отношении тем курса или отдельной темы;

Основные функции практического (семинарского) занятия:

Познавательная функция. Семинар позволяет организовать творческое, активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение преподавателя со студентами, формирует самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала со стороны студентов, расширяет и закрепляет знания, навыки и умения.

Воспитательная функция. Семинар осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь субъекта и объекта воспитания, дает возможность преподавателю изучить индивидуальные особенности каждого студента.

Функция контроля. Семинар позволяет проконтролировать уровень знаний, навыков и умений студентов, качество их самостоятельной работы.

Подготовка семинара.

Работу к организации данного вида занятий преподаватель начинает с определения исходных данных. К ним относятся: тема, вопросы, определенные учебной программой, состав студентов и уровень их подготовки, время и продолжительность занятия, возможности учебно-материальной базы. При разработке исходных данных преподаватель руководствуется учебной программой, которая регламентирует глубину и направленность обучения. Учебные и воспитательные цели преподаватель формулирует исходя из темы, педагогических задач и уровня подготовки студентов.

Изучив общие положения и методическую литературу по предмету, преподаватель начинает непосредственную подготовку к занятию. При выборе методов преподаватель исходит из содержания вопросов, подготовленности студентов, целей занятий и возможностей учебно-материальной базы. Необходимо стремиться к тому, чтобы избранные методы обучения и методические приемы способствовали углубленному изучению предмета, а также прививали практические навыки.

При расчете учебного времени необходимо учитывать содержание учебных вопросов и цель занятия – чего хочет добиться преподаватель от студентов: овладения ими знаниями или знаниями, навыками и умениями.

При подготовке к семинару преподаватель должен подобрать ряд примеров, на которых можно отработать лекционный материал, показать практическое значение темы, тщательно продумать порядок их на занятии. Обязательно необходимо подобрать задания разной сложности (от простого к сложному), а также более сложные задания для сильных студентов. Затем ему необходимо отобрать наглядные пособия для практического занятия, определить технические средства обучения и изучить правила их использования на занятии. Особенно тщательно продумывается задание на самоподготовку студентам, разрабатывается план семинарского занятия. Преподаватель контролирует подготовку студентов к семинару, оказывает им помощь.

При личной подготовке к семинарскому занятию преподаватель детально разбирается в теме, просматривает литературные источники, которые рекомендовал для изучения студентам, просматривает систему наглядности на предстоящем занятии. По итогам личной подготовки преподаватель составляет план-конспект. Он является основным рабочим документом преподавателя и определяет направление и ход занятия. Обычно план-конспект составляется в произвольной форме, должен быть прост и удобен для использования на занятии. В нем, как уже отмечалось ранее, должно быть отражены: тема занятия; учебные и воспитательные цели; время, отводимое на занятие; учебные вопросы и распределение времени; метод проведения занятия; место проведения занятия; материальное обеспечение; руководства и пособия; порядок проведения занятия.

Перед проведением занятия преподаватель может проверить качество подготовки студентов к занятию.

ПРОВЕДЕНИЕ КОЛОКВИУМА

Коллоквиум (от латинского *colloquium* – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы.

Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного

изучения материала.

В рамках поставленной цели решаются следующие *задачи*:

- выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;
- развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;
- расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;
- развитие навыков обобщения различных литературных источников;
- предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

В результате проведения коллоквиума *преподаватель должен иметь представление*:

- о качестве лекционного материала;
- о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;
- о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;
- об уровне самостоятельной работы учащихся;
- об умении студентов вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;
- о степени эрудированности учащихся;
- о степени индивидуального освоения материала конкретными студентами.

В результате проведения коллоквиума *студент должен иметь представление*:

- об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;
- о недостатках самостоятельной проработки материала;
- о своем умении излагать материал;
- о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.

В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума.

В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на семинарских занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой студенты должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике.

Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами студенты сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.