

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

П.В. Сенченко
«23» _____ 12 _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 6 семестр | Всего | Единицы |
|---|-----------|-------|---------|
| Самостоятельная работа | 94 | 94 | часов |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 8 | 8 | часов |
| Контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| Общая трудоемкость | 108 | 108 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | | 3 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр | Количество |
|--------------------------------|---------|------------|
| Зачет | 6 | |
| Контрольные работы | 6 | 1 |

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Ознакомление студентов с основами системы мотивации и стимулирования персонала, методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала.

1.2. Задачи дисциплины

1. Обеспечить у обучаемых понимание теоретических основ мотивации, профориентации и профессионализации персонала.

2. Раскрыть содержание принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.

3. Сформировать у слушателей чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

4. Научить использовать основные элементы мотивационного механизма организации, в том числе – в управлении персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.1.12.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|--|---|--|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |
| ПКС-2. Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | ПКС-2.1. Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) | Знает основные принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала |
| | ПКС-2.2. Умеет применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала | Способен применить методы мотивации и стимулирования персонала в трудовой деятельности |
| | ПКС-2.3. Владеет методами формирования политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала | Способен проектировать мероприятия по мотивации и стимулированию трудовой деятельности |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов,

**выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем
и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|-----------|
| | | 6 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 10 | 10 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 8 | 8 |
| Контрольные работы | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 94 | 94 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 62 | 62 |
| Подготовка к контрольной работе | 32 | 32 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 108 | 108 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 3 | 3 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Контр. раб. | СРП, ч. | Сам. раб., ч | Всего часов (без промежуточной аттестации) | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|-------------|---------|--------------|--|-------------------------|
| 6 семестр | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|----|-----|-------|
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | 2 | 1 | 7 | 10 | ПКС-2 |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | | 1 | 7 | 8 | ПКС-2 |
| 3 Компетентность и компетенции персонала | | - | 5 | 5 | ПКС-2 |
| 4 Классические теории трудовой мотивации | | 1 | 6 | 7 | ПКС-2 |
| 5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | | - | 10 | 10 | ПКС-2 |
| 6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг | | - | 6 | 6 | ПКС-2 |
| 7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | | 1 | 6 | 7 | ПКС-2 |
| 8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности | | - | 6 | 6 | ПКС-2 |
| 9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | | 1 | 4 | 5 | ПКС-2 |
| 10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности | | 1 | 5 | 6 | ПКС-2 |
| 11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации | | - | 6 | 6 | ПКС-2 |
| 12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала | | - | 5 | 5 | ПКС-2 |
| 13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала | | - | 4 | 4 | ПКС-2 |
| 14 Технология грейдинга | | - | 6 | 6 | ПКС-2 |
| 15 Система дополнительного вознаграждения персонала | | 2 | 5 | 7 | ПКС-2 |
| 16 Определение эффективности системы мотивации | | - | 6 | 6 | ПКС-2 |
| Итого за семестр | 2 | 8 | 94 | 104 | |
| Итого | 2 | 8 | 94 | 104 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины | СРП, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|--------|-------------------------|
| 6 семестр | | | |
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | Мотивация и стимулирование как функция управления человеческими ресурсами. Эволюция системы мотивации. Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |

| | | | |
|--|---|---|-------|
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Компетентность и компетенции персонала | Поведенческий подход к определению компетентности. Виды компетенций в практике управления. Структура и способы разработки модели компетенций | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 4 Классические теории трудовой мотивации | Классические теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | Теория атрибуции. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи. Методы негативной мотивации: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование. | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг | Эволюция трудовой активности как составляющей социальных отношений. Человек в современной системе трудовых отношений. Дауншифтинг как стратегия управления своей трудовой активностью | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | Управление по целям: определение, принципы. Мотивационная составляющая системы управления по целям | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности | Ценности личности в отечественных и западных исследованиях. Ценностно-мотивационная концепция Ш.Шварца. Мотивационный смысл ценностей. | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | Определение и факторы удовлетворенности трудом. Вовлеченность персонала. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности | Теории поля и их влияние на разработку эффективной мотивационной политики компании. Мотивация персонала различных организационных культур | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации | Технологические этапы аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Демотивирующие факторы | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |

| | | | |
|--|--|---|-------|
| 12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала | Модель Лоренца Мейсела. Модель Д.Нортон и Р.Каплана. Модель "Пирамида эффективности" | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала | Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы. | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 14 Технология грейдинга | Система грейдов в практике организаций. Грейдинг работников. | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| 15 Система дополнительного вознаграждения персонала | Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная система компании. Социальные методы мотивации трудовой деятельности. "Системы участия". Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала. | 2 | ПКС-2 |
| | Итого | 2 | |
| 16 Определение эффективности системы мотивации | Показатели эффективности. Критерии эффективности мотивационных мероприятий | 0 | ПКС-2 |
| | Итого | - | |
| Итого за семестр | | 8 | |
| Итого | | 8 | |

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

| № п.п. | Виды контрольных работ | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|------------------|---|-----------------|-------------------------|
| 6 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПКС-2 |
| Итого за семестр | | 2 | |
| Итого | | 2 | |

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| 6 семестр | | | | |

| | | | | |
|---|--|----|-------|---------------------|
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 5 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 7 | | |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 5 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 7 | | |
| 3 Компетентность и компетенции персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 3 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 5 | | |
| 4 Классические теории трудовой мотивации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 5 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 5 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 10 | | |
| 6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |

| | | | | |
|--|--|---|-------|---------------------|
| 7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 3 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 1 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 4 | | |
| 10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 3 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 5 | | |
| 11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 3 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 5 | | |

| | | | | |
|--|--|----|-------|---------------------|
| 13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 3 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 1 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 4 | | |
| 14 Технология грейдинга | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 15 Система дополнительного вознаграждения персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 1 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 5 | | |
| 16 Определение эффективности системы мотивации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-2 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-2 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| Итого за семестр | | 94 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачет |
| Итого | | 98 | | |

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|-----|-----------|---|
| | Конт.Раб. | СРП | Сам. раб. | |
| ПКС-2 | + | + | + | Зачёт, Контрольная работа, Тестирование |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Родионова, Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Юрайт, 2018. — 279 с. Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433362> (доступ из личного кабинета студента).

7.2. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс) Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171> (доступ из личного кабинета студента).

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Методические указания по организации самостоятельной работы [Электронный ресурс]: Методические указания / Радионова Е. С., Афонасова М. А. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. – 22 с. Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library> (доступ из личного кабинета студента).

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: электронный курс / Е.С. Радионова, Е. А Гайдук. – Томск ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента).

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

2. КонсультантПлюс: справочная правовая система (www.consultant.ru). Доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://study.tusur.ru/study/download/>.

3. ЭБС «Юрайт»: виртуальный читальный зал учебников и учебных пособий от авторов из ведущих вузов России (<https://urait.ru/>). Доступ из личного кабинета студента.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|---|-------------------------|--------------------|---|
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Компетентность и компетенции персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 4 Классические теории трудовой мотивации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|--|-------|--------------------|---|
| 6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|--|-------|--------------------|---|
| 13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 14 Технология грейдинга | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 15 Система дополнительного вознаграждения персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 16 Определение эффективности системы мотивации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |

| | | | | |
|-------------|--|---|--|--|
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

- Мотивация как сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием, рассматривается...
 - в биологии
 - в экономике
 - в криминалистике
- Мотивация в биологии рассматривается как...
 - сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием
 - состояние организма, часто эмоционально окрашенное, работающее на различных уровнях нервной системы
 - процесс стимулирования субъекта или целой группы к определенной деятельности, связанной с целями организации
- Понятие мотивации как взаимодействия личностного фактора, мотива и ситуационного фактора, которые соотносятся между собой посредством механизма когнитивных

- умозаключений, предложил...
- 1) Х.Хекхаузен
 - 2) А.Я.Кибанов
 - 3) В.Г.Леонтьев
 - 4) А. Шопенгауэр
4. Х.Хекхаузен понимал под мотивом...
- 1) комплекс внутренних и внешних факторов, которые определяют поведение человека
 - 2) стремление человека удовлетворить свои актуальные потребности с помощью трудовой деятельности
 - 3) совокупность потребностей, влечений, побуждений, стремлений, связанных с социально ориентированной целью
5. Актуальный мотив – это мотив, ...
- 1) имеющий прямое отношение к потребности
 - 2) зависящий от индивидуальных особенностей человека
 - 3) являющийся следствием когнитивного умозаключения
 - 4) наиболее связанный с возможностью достижения цели
6. Й.Хентце и Й.Метцнер считали, что мотивация – это...
- 1) повышенная готовность индивидуума к достижению определенных целей
 - 2) комплекс побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом
 - 3) внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности
7. Понятие мотивации как процесса сознательного выбора человеком типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, предложил...
- 1) Е.П.Ильин
 - 2) А.Я.Кибанов
 - 3) А.П.Егоршин
 - 4) Е.А.Родионова
8. Активное состояние личности, ориентированное на результат, удовлетворение потребностей, достижение определенных целей – это...
- 1) мотивация
 - 2) диспозиция
 - 3) самоуправление
 - 4) стимулирование
9. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, разработка мотивационного профиля компании входит в функцию...
- 1) приобретение
 - 2) планирование
 - 3) сохранение
 - 4) содержание
 - 5) развитие
10. На третьем этапе формирования мотивации персонала...
- 1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
 - 2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
 - 3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
 - 4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния
11. На первом этапе формирования мотивации персонала...
- 1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
 - 2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
 - 3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
 - 4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния
12. Характеристика мотивации «направление усилий» определяется...

- 1) иерархией мотивов сотрудника
 - 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
 - 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность
13. Характеристика мотивации «уровень усилий» определяется...
- 1) иерархией мотивов сотрудника
 - 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
 - 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность
14. Характеристика мотивации «устойчивость усилий» определяется...
- 1) иерархией мотивов сотрудника
 - 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
 - 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность
15. Побуждения, обеспечивающие выбор области продолжительности выполнения профессиональной деятельности – это мотивация...
- 1) трудовая
 - 2) социальная
 - 3) общественная
 - 4) профессиональная
16. К внешним факторам выбора места работы относятся:
- 1) график работы
 - 2) уровень образования
 - 3) мера ответственности
 - 4) возможность карьерного роста
 - 5) система поощрений и наказаний
17. К внутренним факторам выбора места работы относятся:
- 1) социальный пакет
 - 2) стрессоустойчивость
 - 3) психологический климат в коллективе
 - 4) склонность к определенному темпу работы
18. Психологический климат в коллективе относится к мотивам ухода (увольнения) с работы:
- 1) объективным
 - 2) субъективным
 - 3) объективно-субъективным
19. К объективным мотивам ухода (увольнения) с работы относятся:
- 1) условия труда
 - 2) смена места жительства
 - 3) продолжение образования
 - 4) психологический климат в коллективе
20. Потребностно-деятельностная позиция рассматривает мотивацию как...
- 1) создание и поддержание условий, которые способствуют регулированию трудовых отношений сотрудника и компании
 - 2) соотношение комплекса мотивов сотрудников и стимула, формирующихся в процессе трудовой деятельности
 - 3) отношение к трудовой деятельности и организации, в которой сотрудник готов работать

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

1. Термин «персонал» означает, что работник является...
 - 1) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности
 - 2) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства
 - 3) главной производительной силой общества
 - 4) экономически активным субъектом
2. Термин «кадры» означает, что работник является...

- 1) экономически активным субъектом
- 2) главной производительной силой общества
- 3) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства
- 4) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности
3. Ресурсный подход к персоналу предусматривает:
 - 1) обезличенное отношение к сотрудникам
 - 2) определение цены человеческих ресурсов для компании
 - 3) отсутствие конкурентных отношений между ресурсами компании
4. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации – это...
 - 1) стимулирование
 - 2) регулирование
 - 3) координация
 - 4) управление
5. Процесс побуждения людей для достижения целей организации – это функция...
 - 1) планирования
 - 2) организации
 - 3) мотивации
 - 4) контроля
6. Основной задачей мотивации при системном подходе к управлению человеческими ресурсами является...
 - 1) согласование целей компании и целей сотрудников
 - 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
 - 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»
7. Основной задачей мотивации при процессном подходе к управлению человеческими ресурсами является...
 - 1) согласование целей компании и целей сотрудников
 - 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
 - 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»
8. Основной задачей мотивации при клиенториентированном подходе к управлению человеческими ресурсами является...
 - 1) согласование целей компании и целей сотрудников
 - 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
 - 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»
9. Решение вопросов мотивации и стимулирования в зависимости от конкретных проблемных моментов осуществляется при подходе к управлению:
 - 1) системном
 - 2) процессном
 - 3) ситуационном
 - 4) функциональном
10. Выберите традиционные функции управления человеческими ресурсами:
 - 1) анализ, проектирование рабочих процессов
 - 2) регулирование этических отношений
 - 3) обучение и развитие персонала
 - 4) управление дисциплиной

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Функция управления человеческим капиталом «сохранение», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
 - 1) выстраивание карьерного вектора
 - 2) разработку мотивационного профиля компании
 - 3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
 - 4) согласование мотивационных профилей компании и работника
2. Реакция сотрудников на варианты стимулирования изучалась на этапе эволюции систем мотивации...
 - 1) социальном

- 2) реактивном
- 3) результативном
- 4) исследовательском
3. Духовные потребности сотрудников и коллективные методы труда изучались на этапе эволюции систем мотивации...
 - 1) социальном
 - 2) реактивном
 - 3) результативном
 - 4) исследовательском
4. Направление «социальная инженерия» разрабатывалось ...
 - 1) А.К.Гастевым
 - 2) Ф.У.Тейлором
 - 3) в рамках Хотторнских экспериментов
 - 4) Школой подготовки менеджеров в Японии
5. Варианты стимулирования ориентируются на стиль лидерства, принятый в компании, на этапе эволюции систем мотивации...
 - 1) исследовательском
 - 2) результативном
 - 3) управленческом
 - 4) стратегическом
6. Разработка «программ обогащения труда», формирование проектных команд характерны для этапа эволюции систем мотивации...
 - 1) самоактуализационного
 - 2) результативного
 - 3) управленческого
 - 4) стратегического
7. Разработка антистрессовых программ, связанные с потерей рабочих мест, компенсационной политики характерны для этапа эволюции систем мотивации...
 - 1) самоактуализационного
 - 2) результативного
 - 3) управленческого
 - 4) стратегического
8. Согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников характерно для этапа эволюции систем мотивации...
 - 1) самоактуализационного
 - 2) результативного
 - 3) управленческого
 - 4) стратегического
9. Для реактивного этапа эволюции систем мотивации характерно...
 - 1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
 - 2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
 - 3) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений
 - 4) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе
10. Для социального этапа эволюции систем мотивации характерно...
 - 1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
 - 2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
 - 3) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе
 - 4) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|-----------------------|--|--|
|-----------------------|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Декан ФДО | И.П. Черкашина | Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22- bda1-21376d739cfc |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|---|---------------|--|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | С.В. Бочанова | Согласовано, 5aa11b86-761b-4c0a- 8299-5c6566ddeb9d |
| Доцент, каф. менеджмента | В.Н. Жигалова | Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599 |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|---|----------------|--|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | Е.С. Радионова | Разработано, 25a74650-e5b3-4489- a6d3-47b6b4d7004a |
|---|----------------|--|