

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 18.07.2025 16:57:46
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Менеджмента

Кафедра

Менеджмента в производственной сфере

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

24.04.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.01

"Мотивационный менеджмент"

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Профиль "Производственный менеджмент"

Квалификация

МАГИСТР

Форма обучения

заочная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2025

Донецк
2025

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

_____ И.В. Петрова

Рецензент(ы):

канд. экон. наук, доцент

_____ Е.В. Перевозникова

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Мотивационный менеджмент" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Профиль "Производственный менеджмент", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 24.04.2025 протокол № 12.

Срок действия программы: 2025-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от 03.03.2025 № 9

Заведующий кафедрой:

д-р экон. наук, доцент Рытова Н.А.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой д-р экон. наук, доцент Рытова Н.А.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой д-р экон. наук, доцент Рытова Н.А.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой д-р экон. наук, доцент Рытова Н.А.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента в производственной сфере

Протокол от " ____ " _____ 2029 г. №__

Зав. кафедрой д-р экон. наук, доцент Рытова Н.А.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Целью освоения дисциплины «Мотивационный менеджмент» является овладение обучающимися знаний по основам мотивации и оценки деятельности персонала, которые предоставляют возможность создать на предприятии благоприятные условия для производительного труда рабочих и значительно повысить ее эффективность.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Основной задачей изучения дисциплины является предоставление знаний, умений и навыков, результатом которых станет возможность использования на практике методов мотивации и оценки деятельности персонала.	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.ДВ.01
<i>1.3.1. Дисциплина "Мотивационный менеджмент" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Менеджмент организаций	
Психология межличностных отношений	
<i>1.3.2. Дисциплина "Мотивационный менеджмент" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Менеджмент организации	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-2.2: Применяет методы диагностики и анализа социально-экономических проблем, а также технологии принятия решений и их реализации на практике</i>	
Знать:	
Уровень 1	хорошо знает современные методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
Уровень 2	на достаточном уровне знает современные методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
Уровень 3	знает современные методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
Уметь:	
Уровень 1	хорошо применяет методы диагностики и анализа социально-экономических проблем, а также технологии принятия решений и их реализации на практике
Уровень 2	на достаточном уровне применяет методы диагностики и анализа социально-экономических проблем, а также технологии принятия решений и их реализации на практике
Уровень 3	применяет методы диагностики и анализа социально-экономических проблем, а также технологии принятия решений и их реализации на практике
Владеть:	
Уровень 1	хорошо владеет методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
Уровень 2	на достаточном уровне владеет методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
Уровень 3	владеет методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем
<i>В результате освоения дисциплины "Мотивационный менеджмент" обучающийся должен:</i>	
3.1 Знать:	
	основные результаты новейших исследований по проблемам управленческой деятельности
	основные теории, принципы и методы анализа и оценивания кадровых процессов в организации
3.2 Уметь:	
	использовать современные подходы, методы, инструменты управления
	применять научно-методический инструментарий анализа для оценки кадровых процессов в организации
3.3 Владеть:	
	методикой построения организационно-управленческих моделей мотивации
	методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях	

(фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Мотивационный менеджмент" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Мотивационный менеджмент" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теория мотивации						
Тема 1.1. Сущность и содержание мотивации деятельности /Лек/	1	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Сущность и содержание мотивации деятельности /Сем зан/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Сущность и содержание мотивации деятельности /Ср/	1	22	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Теории мотивации /Лек/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Теории мотивации /Сем зан/	1	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Теории мотивации /Ср/	1	20	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Практическое использование мотивационных теорий						

Тема 2.1 Методы мотивации в управлении /Лек/	1	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1 Методы мотивации в управлении /Сем зан/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1 Методы мотивации в управлении /Ср/	1	12	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Мотивация деятельности руководителя /Лек/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Мотивация деятельности руководителя /Сем зан/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Мотивация деятельности руководителя /Ср/	1	11	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Оценка персонала как составляющая мотивации деятельности						
Тема 3.1. Сущность и содержание оценки деятельности персонала /Лек/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Сущность и содержание оценки деятельности персонала /Сем зан/	1	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Сущность и содержание оценки деятельности персонала /Ср/	1	4	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки деятельности персонала /Лек/	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки деятельности персонала	1	0	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1	0	

/Сем зан/				Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.2. Методы оценки деятельности персонала /Ср/	1	20	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	1	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Проведение семинарских занятий включает: устный опрос, тестирование, выполнение творческих (проблемных) заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка проблемы и подготовка презентации); работа в малых группах, мозговой штурм и др.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования. Научно-исследовательская работа предполагает подготовку научной статьи по тематике дисциплины как элемент организационного обоснования результатов исследования магистерской диссертации.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Ларионов, Г. В.	Организационное поведение: учебное пособие (186 с.)	Москва : НИЦ МИСИ, 2021
Л1.2	Щербаков, В. Н.	Мотивационный аспект теории экономического роста и развития : монография (225 с.)	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2024

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Тимофеева, Н.С.	Менеджмент: учебное пособие (228)	Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В. Р.

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
			Филиппова, 2024
Л2.2	Коргова, М. А.	Кадровый менеджмент : учебник для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. (206 с.)	Москва : Издательство Юрайт, 2024

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петрова И.В.	Мотивационный менеджмент: конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль «Производственный менеджмент» всех форм обучения (177 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2025
Л3.2	Петрова И.В.	Мотивационный менеджмент: рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль «Производственный менеджмент» всех форм обучения (46 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2025
Л3.3	Петрова И.В.	Мотивационный менеджмент: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профиль «Производственный менеджмент» всех (49 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2025

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Библиотека ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»	https://donampa.ru/biblioteka
Э2	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru
Э3	Менеджмент в России и за рубежом. Журнал.	http://www.mevriz.ru/about/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

В ходе освоения дисциплины обучающиеся используют возможности интерактивной коммуникации со всеми участниками и заинтересованными сторонами образовательного процесса, ресурсы и информационные технологии посредством электронной информационной образовательной среды академии. Информационные технологии: электронная почта, форумы, видеоконференцсвязь, виртуальная обучающая среда - Moodle. Программное обеспечение: Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Word

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» - <https://cyberleninka.ru/>
 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
 Электронная библиотека Института проблем рынка РАН Российской академии наук (ИПР РАН) – <http://www.ipr-ras.ru/libr.htm>
 Электронная библиотечная система "Лань" - <https://e.lanbook.com/> Договор № 285 от 11.12.2023

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:
 рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор,

экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы для самоподготовки

1. Сущность мотивации.
2. Понятие потребностей, мотивов, стимулов, мотивации.
3. Стадиальность процесса мотивации.
4. Мотивация и эффективность деятельности.
5. Сравнение содержательных и процессуальных теорий мотивации.
6. Иерархия потребностей по теории Маслоу.
7. Сравнительный анализ теорий К.Альдерфера, Д.МакКлелланда, Маслоу.
8. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
9. Теория Л.С.Выготского.
10. Теория ожидания, терминология и сущность.
11. Теория справедливости.
12. теорий процесса мотивации в менеджменте персонала.
13. Комплексная процессуальная теория мотивации, теория и практика.
14. Сущность теории подкрепления, ее практическое применение.
15. Модель постановки целей с точки зрения руководства.
16. Теория постановки целей.
17. Предпосылки обеспечения позитивной мотивации подчиненных.
18. Модель содержания работ с точки зрения мотивации Р.Хекмана и Г.Олдхема.
19. Основные мотивы труда.
20. Мотивировка как процесс воздействия на профессиональную деятельность.
21. Мотивационное управление на предприятиях Украины.
22. Понятие и виды оценки персонала.
23. Роль оценки персонала в улучшении управления трудовыми ресурсами.
24. Оценка результативности труда.
25. Условия проведения эффективной оценки персонала.
26. Классификация методов оценки персонала.
27. Количественные методы оценки.
28. Комплексная диагностическая система оценки.
29. Качественные методы оценки.
30. Виды мотивации.
31. Процесс вознаграждения и удовлетворенность работников.
32. Материальное вознаграждение.
33. Современные системы заработной платы за рубежом.
34. Системы премирования и доплат в развитых странах.
35. Гуманизация труда и регулирования рабочего времени.
36. Привлечение работников к управлению производством.
37. Планирование карьеры.
38. Сущность и виды трудового поведения.
39. Объективные законы трудового поведения.
40. Принципы управления поведением.
41. Внутренние вознаграждения как важный элемент мотивации работников.
42. Основные формы поощрения работников.
43. Наказание и поведение, условия наказания.

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов по дисциплине

1. Мотивация как функция управления.
2. Мотивационный процесс: структура и содержание.
3. Структура мотивационной сферы личности.
4. Содержательные теории мотивации.
5. Процессуальные теории мотивации.
6. Использование теорий мотивации в практике управления.
7. Материальные методы мотивации.

8. Нематериальные методы мотивации.
9. Сущность внутренней мотивации.
10. системы внутренней мотивации.
11. Закономерности отношений систем внешней и внутренней мотивации.
12. Методы самомотивации.
13. Условия проведения эффективной оценки персонала.
14. Критерии оценки персонала.
15. системы оценки работы персонала.
16. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления.
17. Классификация методов оценки персонала.
18. Методы оценки деятельности работников.
19. Оценка управленческой деятельности.

5.3. Фонд оценочных средств

Комплект оценочных материалов разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Комплект оценочных материалов в полном объеме представлен в виде приложения ОПОП по данной образовательной программе.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Устные ответы, беседы, ситуационные задания, доклады, сообщения, реферат, индивидуальные задания, тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторные и внеаудиторные (самостоятельные) формы учебной работы студента имеют своей целью приобретение им целостной системы знаний по дисциплине. Используя лекционный материал, учебники, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, студент готовится к семинарским занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизацию своих теоретических знаний. Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия. В итоге должно быть ясным, какие вопросы темы рабочей программы учебного курса, и с какой глубиной раскрыты в данном учебном материале.

Освоение дисциплины предполагает следующие направления работы: изучение понятийного аппарата дисциплины; работу над основной и дополнительной литературой; работу над нормативными актами и статьями ведущих экономистов; изучение вопросов для самоконтроля (самопроверки); самоподготовка к семинарским занятиям; самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену; самостоятельная работа студента в библиотеке; изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;

углубление и расширение теоретических знаний;

формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;

развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;

формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

цель и содержание задания;

сроки выполнения;

ориентировочный объем работы;

основные требования к результатам работы и критерии оценки;

возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

просматривать основные определения и факты;

повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;

изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;

самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;

использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств (средств диагностики по учебной дисциплине).

выполнять домашние задания по указанию преподавателя.