

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Информация о владельце: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
ФИО: Игнатенко Виталий Иванович высшего образования
Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
Дата подписания: 19.10.2023 06:23:05 «Заочный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
Уникальный программный ключ: (ЗГУ)
a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по ОД
_____ Игнатенко В.И.

Мотивация и стимулирование персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**

Учебный план 38.03.02_МН-20з_заочная форма_2020.plx
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки Производственный менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 8
самостоятельная работа 91
часов на контроль 9

Виды контроля на курсах:
экзамены 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	91	91	91	91
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.т.н. доцент *Е.Н. Долженко* _____

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и стимулирование персонала

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от г. №

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2021 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2022 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.05
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Корпоративная социальная ответственность
2.1.2	Организация и нормирование труда
2.1.3	Корпоративная социальная ответственность
2.1.4	Теория менеджмента
2.1.5	Экономика организаций (предприятий)
2.1.6	Теория организации
2.1.7	Корпоративная социальная ответственность
2.1.8	Теория менеджмента
2.1.9	Экономика организаций (предприятий)
2.1.10	Теория организации
2.1.11	Организация и нормирование труда
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Управление человеческими ресурсами
2.2.2	Производственная практика
2.2.3	Управление проектами
2.2.4	Управление человеческими ресурсами
2.2.5	Управление проектами
2.2.6	Производственная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать:

Уровень 1	факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации
Уровень 2	виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации, четко определяет их взаимосвязь со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом
Уровень 3	основные направления политики мотивации и стимулирования персонала

Уметь:

Уровень 1	различать виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации, и их взаимосвязи со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом
Уровень 2	разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систем оплаты), определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала
Уровень 3	определять влияние факторов внутренней и внешней среды предприятия, влияющих на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала

Владеть:

Уровень 1	Разработки элементов системы материального денежного стимулирования персонала
Уровень 2	навыками проектирования систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях на основе анализа комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач организации
Уровень 3	навыками разработки стратегии в сфере мотивации и стимулирования персонала на конкретном предприятии

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать:

Уровень 1	основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда
Уровень 2	порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала
Уровень 3	основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда)

Уметь:

Уровень 1	применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Уровень 2	применять методики мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработной платы и элементов стимулирования
Уровень 3	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации

Владеть:

Уровень 1	базовыми технологиями формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Уровень 2	базовыми технологиями формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Уровень 3	современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Знать:

Уровень 1	типологию конфликтов; объективные причины конфликтов в организации
Уровень 2	стратегии и методы разрешения конфликтных ситуаций
Уровень 3	причины многовариантности мотивационных конфликтов в организации

Уметь:

Уровень 1	определять типы и причины конфликтов, выявлять слабые и сильные стороны сотрудников
Уровень 2	выявлять причины организационных конфликтов и споров; предупреждать конфликты
Уровень 3	предлагать способы разрешения конфликтных ситуаций и оценивать их ожидаемые результаты, базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Владеть:

Уровень 1	методами предупреждения трудовых споров и конфликтов; методами профилактики трудовых споров и конфликтов
Уровень 2	методами разрешения и предупреждения конфликтов, методами реализации функции мотивирования персонала
Уровень 3	навыками разработки мероприятий по предупреждению конфликтов, используя методы стимулирования персонала организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации; основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; типологию конфликтов; объективные причины конфликтов в организации
3.2	Уметь:
3.2.1	различать виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации, и их взаимосвязи со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом; применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; определять типы и причины конфликтов, выявлять слабые и сильные стороны сотрудников
3.3	Владеть:
3.3.1	Разработки элементов системы материального денежного стимулирования персонала; базовыми технологиями формирования системы мотивации и стимулирования персонала; методами предупреждения трудовых споров и конфликтов; методами профилактики трудовых споров и конфликтов

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Семестр 8						

1.1	Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	4	1	ОПК-3 ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.2	тема 1. Понятие потребностей. Содержательные теории мотивации /Пр/	4	1	ОПК-3 ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.3	Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	4	18	ОПК-3 ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.4	Тема 2. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования /Лек/	4	1	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	2	
1.5	Тема 3. Диагностика мотивационного профиля /Пр/	4	1	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.6	Тема 2. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования /Ср/	4	18	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.7	Тема 3. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования /Лек/	4	1	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.8	Тема 3. Технология грейдинга /Пр/	4	1	ОПК-3	Л2.1	0	
1.9	Тема 3. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования /Ср/	4	19	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.10	Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	4	1	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.11	Разработка системы мотивации и стимулирования /Пр/	4	1	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.12	Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	4	18	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	
1.13	Тема 5. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Ср/	4	18	ОПК-3 ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основы теории мотивации Ф.Тейлора.
3. Основные взгляды на мотивацию Г.Форда.
4. Школа человеческих отношений.
5. Теории мотивации А.Маслоу.
6. Теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Теория мотивации К. Альдерфера.
8. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
9. Теория ожидания В. Врума.
10. Теория справедливости С. Адамаса.
11. Комплексная мотивационная теория Портера-Лоулера.
12. Теория атрибуции Г. Келли и Б. Вайнера.
13. Теория контроля и теория справедливости.
14. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
15. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
16. Принципы мотивации. Цели мотивации и способы их достижения.
17. Притязания и ожидания.
18. Потребности персонала.
19. Интересы и ценности. Классификация интересов.
20. Мотивы и стимулы к труду. Классификация мотивов.
21. Взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении персоналом.
22. Специфика мотивации руководителя предприятия.
23. Корпоративная культура как фактор мотивации.
24. Выявление ценностных мотиваторов при приеме новых сотрудников.

25. Выявление ценностных мотиваторов при анализе текущей работы сотрудников.
26. Психологическое сопровождение увольнения работника.
27. Темперамент сотрудника и эффективные мотиваторы.
28. Стиль мышления сотрудника и эффективные мотиваторы.
29. Влияние поло-возрастных факторов на мотивационные потребности персонала.
30. Анкетирование как метод выявления потребностей сотрудника.
31. Психологическое тестирование как способ выявления потребностей сотрудника.
32. Вознаграждение за труд. Факторы формирования системы вознаграждений.
33. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации.
34. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
35. Компенсационный и социальный пакеты организации.
36. Условия формирования доходов работников.
37. Влияние факторов внешней и внутренней среды на регулирование доходов работников.
38. Формы материального и нематериального наказания.
39. Характеристики эффективного и неэффективного поведения сотрудников.
40. Направления анализа системы мотивации. Цели системы вознаграждения персонала.
41. Определение степени лояльности и профилактика текучести персонала.
42. Оплата труда в России.
43. Зарубежный опыт оплаты труда.
44. Формы и системы организации заработной платы.
45. Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях.
46. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда. Учет трудового вклада.
47. Социальные гарантии. Социальные льготы.
48. Виды режимов рабочего времени. Преимущества и недостатки рассредоточенных и гибких графиков.
49. Сменный труд, его достоинства и недостатки.
50. Уровни проявления и восприятия корпоративной культуры. Методы мотивации в различных организационных культурах.

5.2. Темы письменных работ

5.3. Фонд оценочных средств

Тест по дисциплине пробный вариант (приложение 1)

5.4. Перечень видов оценочных средств

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, размещение	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Захарова Т.И., Гаврилова С.В.	Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10791.html	М.:Евразийский открытый институт, 2010	0
Л1.2	Гудилин А.А. [и др.]	Менеджмент. Мотивация труда: Учебное пособие Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/56258.html	М.:Издательский Дом МИСиС, 2013	0

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, размещение	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.	Лучшие способы мотивации персонала Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/838.html	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010	0

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронный каталог НГИИ http://biblio.norvuz.ru
Э2	ЭБС IPRbooks www.iprbookshop.ru

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	MS Windows 7 (Номер лицензии 62693665 от 19.11.2013)
6.3.1.2	MS Office Standard 2013 (Номер лицензии 62693665 от 19.11.2013)

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс (версия для образовательных учреждений)
---------	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Аудитория: 422 мультимедийный класс (проектор в комплекте Panasonic PT-vx51; экран настенный; 1 компьютер (Intel Pentium(R) G630 2.70GHz, 2Гб ОЗУ, HDD 160 Гб) (для преподавателя))
-----	---

7.2	Аудитория: 424 компьютерный, мультимедийный класс (моноблок Acer e Machines EZ1711 – 8 комплектов+ персональный компьютер LG в комплекте (для преподавателя) (Intel Atom D525 1.80GHz, 2Гб ОЗУ, HDD 160 Гб) ; мультимедийный проектор Panasonic; экран с электроприводом настенный; интерактивный экран; проектор Epson EB-485Wi широко-угольный ультрокороткоф. интерактивный;))
-----	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Мотивация и стимулирование персонала**

Уровень образования: бакалавриат

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.т.н., доцент, Е.Н. Долженко _____ Е.Н. Долженко

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № от г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент А.И.Монич

Фонд оценочных средств по дисциплине Мотивация и стимулирование персонала для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ на основе Рабочей программы дисциплины Мотивация и стимулирование персонала, утвержденной решением ученого совета от г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

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

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
4 курс						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основы теории мотивации Ф.Тейлора.
3. Основные взгляды на мотивацию Г.Форда.
4. Школа человеческих отношений.
5. Теории мотивации А.Маслоу.
6. Теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Теория мотивации К. Альдерфера.
8. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
9. Теория ожидания В. Врума.
10. Теория справедливости С. Адамаса.
11. Комплексная мотивационная теория Портера-Лоулера.
12. Теория атрибуции Г. Келли и Б. Вайнера.
13. Теория контроля и теория справедливости.
14. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
15. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
16. Принципы мотивации. Цели мотивации и способы их достижения.
17. Притязания и ожидания.
18. Потребности персонала.
19. Интересы и ценности. Классификация интересов.
20. Мотивы и стимулы к труду. Классификация мотивов.
21. Взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении персоналом.
22. Специфика мотивации руководителя предприятия.
23. Корпоративная культура как фактор мотивации.
24. Выявление ценностных мотиваторов при приеме новых сотрудников.
25. Выявление ценностных мотиваторов при анализе текущей работы сотрудников.
26. Психологическое сопровождение увольнения работника.
27. Темперамент сотрудника и эффективные мотиваторы.
28. Стиль мышления сотрудника и эффективные мотиваторы.
29. Влияние поло-возрастных факторов на мотивационные потребности персонала.
30. Анкетирование как метод выявления потребностей сотрудника.
31. Психологическое тестирование как способ выявления потребностей сотрудника.
32. Вознаграждение за труд. Факторы формирования системы вознаграждений.
33. Материальное стимулирование труда - основные направления

мотивации.

34. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
35. Компенсационный и социальный пакеты организации.
36. Условия формирования доходов работников.
37. Влияние факторов внешней и внутренней среды на регулирование доходов работников.
38. Формы материального и нематериального наказания.
39. Характеристики эффективного и неэффективного поведения сотрудников.
40. Направления анализа системы мотивации. Цели системы вознаграждения персонала.
41. Определение степени лояльности и профилактика текучести персонала.
42. Оплата труда в России.
43. Зарубежный опыт оплаты труда.
44. Формы и системы организации заработной платы.
45. Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях.
46. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда. Учет трудового вклада.
47. Социальные гарантии. Социальные льготы.
48. Виды режимов рабочего времени. Преимущества и недостатки рассредоточенных и гибких графиков.
49. Сменный труд, его достоинства и недостатки.
50. Уровни проявления и восприятия корпоративной культуры. Методы мотивации в различных организационных культурах.

2.2. Задания для промежуточной аттестации

2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену(зачету)

2.2.2. Типовые экзаменационные задачи

2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ