

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования, направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности:

организационно-управленческая

Учебный год:

2019/2020



Нижегород 2019

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(АНО ВО МГЭУ)
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НИ (Ф) АНО ВО МГЭУ
Е.Б. Жбаков
«29» апреля 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

очная, заочная

Виды профессиональной деятельности:

организационно-управленческая

Учебный год:

2019/2020

Нижний Новгород 2019

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7 (зарегистрирован в Минюсте РФ от 09 февраля 2016 г. № 41028) с изменениями и дополнениями приказа Минобрнауки России от 20.6.16 № 444;
- Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- Учебными планами (очной и заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». – Нижний Новгород: НИ(Ф) МГЭУ, 2019. – 37 с.

Разработчик:

Доцент кафедры менедж-
мента НИ(Ф) АНО ВО
МГЭУ, к.в.н., доцент

*Должность, ученая сте-
пень, ученое звание*



подпись

М.И. Титков
И.О. Фамилия

Рецензент:

Заведующий кафедрой ме-
неджмента АНО ВО МГЭУ
к.э.н., доцент

*Должность, ученая сте-
пень, ученое звание*



подпись

С.А. Голубцов
И.О. Фамилия

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры менеджмента (протокол от 10.04.2019 № 9).

Заведующий кафедрой менеджмента к.э.н., доцент _____  В.И. Тимоненков

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи обучения по дисциплине	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
7.1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	15
7.2.Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	16
7.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	189
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	25
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	25
10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины	26
10.1.Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	26
10.2.Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».....	27
11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем.	29
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	30
13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).....	34

1. Цели и задачи обучения по дисциплине

Цель обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» – формирование ориентации обучающихся в теории побуждения человека к труду, управления трудом, а также практическая подготовка к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»: дать обучающимся глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

сформировать у них чувство ответственности за обоснованность принимаемых управленческих решений в области мотивации и стимулирования персонала к трудовой деятельности;

усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулирования труда;

приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

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

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата – по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» профессиональных компетенций ПК-1; ПК-2.

Код и описание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Знает: -основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию.
	Умеет: -аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; -диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.
	Владеет: -методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.
ПК-2 Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных	Знает: - природу деловых и межличностных конфликтов; -принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; -основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения..
	Умеет:

технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.	-использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; -моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях).
	Владеет: - психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; -современными технологиями управления поведением персонала: управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.11 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока I «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата и проводится с обучающимися по очной форме обучения – в 5 семестре, по заочной форме – на 4 курсе.

Дисциплина базируется на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении таких дисциплин как «Теория менеджмента», «Психология управления персоналом», «Управление персоналом», «Учебная (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)» «Кадровая политика и кадровое планирование».

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Корпоративная социальная ответственность», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», «Производственная (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)», «Производственная (Преддипломная) (практика для выполнения выпускной квалификационной работы)». В качестве промежуточной аттестации по дисциплине предусмотрен **экзамен**, который входит в общую трудоемкость дисциплины.

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ПК-1, ПК-2 определяется в период государственной итоговой аттестации.

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

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составляет 5 зачетных единиц (180 часа).

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	54	54
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа*:	90	90
Форма промежуточной аттестации – экзамен	36	36
Общая трудоемкость	180	180

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	28	28
Лекции	20	20
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа*:	143	143
Промежуточной аттестации – экзамен	9	9
Общая трудоемкость	180	180

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа, посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем.

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

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий Тематический план для очной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				Лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	10	4	4/4*		6	ПК-1
2	Тема 2. Механизм мотивации труда; мотив и стимул	10	2	2/2*		8	ПК-1

¹Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов).

3	Тема 3. Зарубежные теории мотивации	16	6	4	2*	10	ПК-1
4	Тема 4. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России	14	6	4	2*	8	ПК-1 ПК-2
5	Тема 5. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	14	4	2/2*	2	10	ПК-1 ПК-2
6	Тема 6. Дополнительное материальное вознаграждение	12	4	2	2	8	ПК-1 ПК-2
7	Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	14	8	6	2*	6	ПК-1 ПК-2
8	Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности	16	6	4	2	10	ПК-1 ПК-2
9	Тема 9. Морально-стимулирующий труд	12	4	2/2*	2	8	ПК-1 ПК-2
10	Тема 10. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	16	6	4	2	10	ПК-1 ПК-2
11	Тема 11. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	10	4	2/2*	2	6	ПК-1 ПК-2
	Промежуточная аттестация по дисциплине – Экзамен	36					ПК-1 ПК-2
	Итого	180	54	36/12*	18/6*	90	

* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной форме

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1.	Лекция Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2.	Лекция Тема 2. Механизм мотивации труда; мотив и стимул	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3.	Практическое занятие Тема 3. Зарубежные теории мотивации	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы,

		предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
4.	Практическое занятие Тема 4. Российские концепции мотивации	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.
5.	Лекция Тема 5. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
6.	Практическое занятие Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
7.	Лекция Тема 9. Моральное стимулирование труда	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
8.	Лекция Тема 11. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)

Тематический план для заочной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				Лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8

1	Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	15	1	1/1*		14	ПК-1
2	Тема 2. Механизм мотивации труда; мотив и стимул	15	3	2	1	12	ПК-1
3	Тема 3. Зарубежные теории мотивации	16	3	2	1	13	ПК-1
4	Тема 4. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России	15	3	2	1	12	ПК-1 ПК-2
5	Тема 5. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	16	3	2	1	13	ПК-1 ПК-2
6	Тема 6. Дополнительное материальное вознаграждение	15	1	1/1*		14	ПК-1 ПК-2
7	Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	16	4	2/2*	2/2*	12	ПК-1 ПК-2
8	Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности	16	2	2		14	ПК-1 ПК-2
9	Тема 9. Моральноестимулирование труда	16	3	2	1	13	ПК-1 ПК-2
10	Тема 10. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	16	2	2/2*		14	ПК-1 ПК-2
11	Тема 11. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	15	3	2	1	12	ПК-1 ПК-2
	Промежуточная аттестация по дисциплине – Экзамен	9					ПК-1 ПК-2
	Итого	180	28	20/6*	8/2*	143	

* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной форме

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1.	Лекция Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2.	Лекция Тема 6. Дополнительное материальное вознаграждение	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)

3.	Лекция Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
4.	Практическое занятие Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.
5.	Лекция Тема 10. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам ПК-1, ПК-2

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации ПК-1, ПК-2

Предмет и основные задачи учебной дисциплины Мотивация трудовой деятельности.

Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом.

Понятие, сущность и определение мотивации. Исторический аспект возникновения мотивации. Хотторнский эксперимент Мэйо. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда.

Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Понятие, сущность и определение мотивации.

Тема 2. Механизм мотивации труда; мотив и стимул ПК-1, ПК-2

Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации.

Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.

Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал.

Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 3. Зарубежные теории мотивации ПК-1, ПК-2

Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Аб-

рахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG(теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования.

Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.

Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. "Теория X" Мак-Грегора. "Теория Y". "Теория Z" В. Оучи. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха японских систем мотиваций. Сущность процессуальных теорий мотивации.

Тема 4. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России ПК-1, ПК-2

Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда: методика мотивации на основе базовых потребностей; методика мотивов отношения к труду; методика формирования нормативных мотивов труда; методика анализа побудительных мотивов к труду. Концепция мотивации управленческого труда. Социологические исследования мотивации. Социологические исследования мотивации.

Тема 5. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации ПК-1, ПК-2

Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности. Определение рациональных границ материального вознаграждения. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения. Мотивация и стимулирование труда при различных типах стратегии организации.

Компенсационная политика организации. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на компенсационную политику. Структура компенсационного пакета.

Механизм регулирования заработной платы. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной.

Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы. Различия в расчетах компенсационного пакета в государственных бюджетных организациях (традиционные методы) и в негосударственных частных компаниях.

Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Гибкие формы оплаты труда. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов. Определение величины окладов в зависимости от грейда.

Зарубежный опыт оплаты труда. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в РФ. Понятие базовой заработной платы.

Тема 6. Дополнительное материальное вознаграждение ПК-1, ПК-2

Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных культур. Назначение, сущность и виды премий. Методы расчетов премий персонала компаний. Периодичность и формы премиальных выплат. Процедура депремирования. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности (акции и опционы на их покупку, общества с долевым участием сотрудников, права в приросте стоимости основного капитала и т.п.). Мотивационный эффект систем участия. Назначение, сущность и виды премий.

Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования ПК-1, ПК-2

Критерии эффективности трудовой деятельности. Экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки. Балльная оценка эффективности деятельности организации. Комплексная оценка эффективности работы персонала.

Performancemanagement - управление результативностью (эффективностью) - основа для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performancemanagement.

Сбалансированная система показателей (BalancedScorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI). Использование KPI в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения

KPI. Универсальная система показателей деятельности (TotalPerformanceScorecard, TPS).

Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства. Определение КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ. Применение КТУ в системах материального стимулирования.

Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности ПК-1, ПК-2

Понятие и назначение социальной мотивации. Сущность и структура социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы. Две группы мотивов бенефиционной системы: группа А (распределяются независимо от трудового вклада или грейда) и группа Б (зависят от трудового вклада или грейда сотрудника).

Социальные программы группы А: медицинские, стоматологические, культурно-массовые, пенсионные программы, оплаты нетрудоспособности, командировочных расходов, спецодежды, транспортных расходов, профессионального роста, развития карьеры, гибких графиков работы, повышения культуры труда и т. п.

Социальные программы группы Б: кредитование, предоставление субсидий, скидок, гибких социальных выплат и льгот, учеба за счет компании, персональный кабинет (секретарь, охрана, машина и т.п.), индивидуальные программы страхования, продажа амортизированного имущества по льготным ценам, опционы на акции, программы участия в успехе, программы помощи алкоголикам, инвалидам и носителям вируса СПИД и т.п.

Принципы и методы распределения программ соцпакета. Принципы и методы распределения программ соцпакета.

Тема 9. Моральное стимулирование труда ПК-1, ПК-2

Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования: благодарность, похвала, грамота, обряд торжественного посвящения в члены коллектива, в профессию, чествование ветеранов, поздравления с юбилейными датами, «витрина успехов», присвоение почетных званий (лучший по профессии), награждение почетными знаками и значками, оформление «Доски почета» и т.п.

Программы признания заслуг персонала. Программы реализации потенциала персонала. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

Тема 10. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация ПК-1, ПК-2

Потребности сотрудников и персональные мотиваторы.

Темперамент человека, его проявление. Специальные мотиваторы для сотрудников

различных типов темперамента (холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник).

Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности.

Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.

Методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических фактов. Возраст, пол, образование как факторы мотивации. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Использование тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления. Использование тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления.

Тема 11. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации ПК-1, ПК-2

Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации. «Выращивание» корпоративной культуры в организации. Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур.

Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов.

Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы.

Разработка положения об оплате труда персонала.

Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

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

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»: работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;

- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим;
- подготовка к экзамену.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Общие методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
2.	Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
3.	Контрольные задания (варианты).
4.	Тестовые задания.
5.	Вопросы к экзамену.

7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО МГЭУ и институтах (филиалах).

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является промежуточным этапом формирования компетенций ПК-1 ПК-2, которые на начальном этапе формируются на таких дисциплинах как «Теория менеджмента», «Психология управления персоналом», «Управление персоналом», «Учебная (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Современные технологии управления человеческими ресурсами», «Информационные системы в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникационный менеджмент», «Межкультурные коммуникации» далее на таких дисциплинах как «Корпоративная социальная ответственность», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», а также в период прохождения производственной практики (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), и производственной (преддипломной) (практики для выполнения выпускной квалификационной работы) .

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ПК-1, ПК-2 определяется в период государственной итоговой аттестации.

В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно.

Основными этапами формирования ПК-1, ПК-2 при изучении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимся необходимыми дескрипторами (составля-

ющими) компетенций.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень сформированности компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачёт с оценкой.

7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

На этапе текущего контроля успеваемости показателями оценивания уровня сформированности компетенции являются результаты тестирования и выполнение контрольных работ по темам.

Критерии оценки результатов тестирования и контрольных работ по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
41-56	5 – «Отлично»
30-40	4 – «Хорошо»
12-29	3 – «Удовлетворительно»
0-12	2 – «Неудовлетворительно»

Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются результаты обучения по дисциплине.

Показатели оценивания компетенций
ПК-1
Знает: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию.
Умеет: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.
Владеет: методами стимулирования и мотивации; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.
ПК-2
Знает: -природу деловых и межличностных конфликтов; -принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; -основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения.
Умеет: -использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия;

-моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях).

Владеет: психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный» Компетенции не сформированы.	«пороговый» Компетенции сформированы.	«продвинутый» Компетенции сформированы.	«высокий» Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверен-	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.

		ность в ответах на дополнительные вопросы.	
Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»

Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ПК-1	
ПК-2	
Оценка по дисциплине	

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, навыки).

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если хотя бы одна из компетенций, закрепленных за дисциплиной, сформирована на уровне ниже «порогового».

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций¹

Типовые задания для тестирования ПК-1, ПК-2

1. Основопологающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

1. Социальные нормы
2. Потребности
3. Стимулы
4. Мотиваторы
5. Интересы

2. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

1. Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
2. Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.

¹Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.

3. Нужда в чем-то объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

4. Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

4. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

1. Побуждение человека к действию.
2. Вознаграждение человека.
3. Поощрение деятельности.
4. Внешнее побуждение к деятельности.

5. Суть Хотторнского эксперимента заключалась в попытке:

1. Применить в управлении методы психологического воздействия на работника.
2. Обосновать действенность воздействия на работника условий труда.
3. Раскрыть природу материальных потребностей человека.
4. Разработать действенную систему оплаты труда работников.

6. Правильно ли определение: «Мотив есть превращение внешнего побудительного фактора-стимула во внутреннее состояние, т.е. это стимул, превращенный в часть сознания работника»:

- 1) да;
- 2) нет;

7. Относятся ли к внутренним мотивам человеческого поведения:

- 1) любовь к своему делу;
- 2) стремление к творчеству;
- 3) стремление к славе, почету.

8. Основными мотивами в предпринимательской деятельности являются:

1. Стремление к самореализации.
2. Деньги и личное богатство.
3. Содержательный труд.

4. Власть, престиж, социальный статус.
5. Социальная значимость деятельности.

9. Потребности выполняют функции:

1. Социальные.
2. Психологические.
3. Производственные.
4. Биологические.

10. Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:

1. Место и роль человека в системе общественного производства.
2. Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
3. Критерий рациональности.
4. Критерий целостности.

11. Сколько стадий выделяют в процессе мотивации?

- 1) три;
- 2) четыре;
- 3) пять;
- 4) шесть.

12. Отметьте основные формы стимулов.

- 1) стимулирование труда;
- 2) принуждение;
- 3) организационное стимулирование;
- 4) самоутверждение.

13. В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?

- 1) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;
- 2) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

14. Материальные стимулы в большей степени характерны для управления персоналом на основе:

- 1) теории «Х»;
- 2) теории «Z»;
- 3) теории «Y».

15. Какие потребности человека лежат в основе мотивов:

- 1) врожденные (физиологические);
- 2) приобретенные (социальные).

16. Японский опыт мотивации ориентирован на достижение:

1. Более полного удовлетворения личных потребностей работника.
2. Групповых целей и задач на основе делегирования полномочий малым группам.
3. Самомотивации и саморазвития.
4. Полной зависимости размера вознаграждения от результата работы сотрудника.

17. К какой группе теорий мотивации относится теория ожиданий:

- 1) к содержательной;
- 2) к процессуальной.

18. Правильно ли высказывание, что вторичные потребности являются по своей природе психологическими:

- 1) да;
- 2) нет.

19. В каких теориях рассматриваются человеческие потребности, связанные с властью, успехом и причастностью:

- 1) в процессуальных;
- 2) в содержательных.

20. Имеют ли значение факторы мотивации в случае, когда не реализованы

- 1) гигиенические факторы:
- 2) да;
- 3) нет;
- 4) имеют только для ограниченного круга лиц.

Критерии оценки тестовых заданий:

обучающимся даны правильные ответы на

- 91-100% заданий - отлично,
- 81-90% заданий - хорошо,
- 71-80% заданий - удовлетворительно,
- 70% заданий и менее – неудовлетворительно.

Примерный комплект заданий для промежуточной аттестации успеваемости

По решению кафедры и при наличии соответствующих материалов в базе «Федерального интернет-экзамена в сфере профессионального образования.» (ФЭПО) промежуточная аттестация может проводиться в форме интернет-экзамена ФЭПО. ФЭПО представляет собой компьютерное тестирование обучающихся университета с использованием среды «Интернет» в режиме «онлайн».

Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования позволяет реализовывать диагностическую технологию внешнего оценивания компетенций на всём пути освоения содержания программ обучения, что особенно важно при реализации компетентного подхода, основанного на формировании и развитии компетенций.

Экзамен проводится по билетам, которые включают в себя теоретические вопросы и практические задания.

Теоретические вопросы для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности знаний, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования.

Практические задания для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности умений и навыков, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования. Практические задания экзаменационного билета

формируются из заданий, представленных в разделе оценочных материалов для текущего контроля успеваемости.

Примерный комплект заданий для промежуточной аттестации успеваемости

По решению кафедры и при наличии соответствующих материалов в базе «Федерального интернет-экзамена в сфере профессионального образования.» (ФЭПО) промежуточная аттестация может проводиться в форме интернет-экзамена ФЭПО. ФЭПО представляет собой компьютерное тестирование обучающихся университета с использованием среды «Интернет» в режиме «онлайн».

Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования позволяет реализовывать диагностическую технологию внешнего оценивания компетенций на всём пути освоения содержания программ обучения, что особенно важно при реализации компетентного подхода, основанного на формировании и развитии компетенций.

Экзамен проводится по билетам, которые включают в себя теоретические вопросы и практические задания.

Теоретические вопросы для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности знаний, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования.

Практические задания для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности умений и навыков, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования. Практические задания экзаменационного билета формируются из заданий, представленных в разделе оценочных материалов для текущего контроля успеваемости.

Материалы и вопросы для подготовки к экзамену ПК-1, ПК-2

➤ Структура экзаменационного билета:

- 1. Теоретический вопрос.**
- 2. Теоретический вопрос**
- 3. Практическое задание.**

➤ Вопросы к экзамену.

Теоретические вопросы:

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала. ПК-1
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника. ПК-1
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека. ПК-1, ПК-2
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления. ПК-1, ПК-2
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь. ПК-1, ПК-2
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды. ПК-1, ПК-2
7. Организационные формы стимулирующего воздействия. ПК-1, ПК-2
8. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала. ПК-1, ПК-2
9. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования. ПК-1
10. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу. ПК-1
11. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. ПК-1
12. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. ПК-1
13. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. ПК-1
14. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности. ПК-1

15. Теория ожиданий В. Врума. ПК-1
16. Теория справедливости Д. Адамса. ПК-1
17. Процессуальная модель Портера-Лоулера. ПК-1
18. Теория партисипативного управления. ПК-1
19. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала. ПК-1
20. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения. ПК-1, ПК-2
21. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности. ПК-1, ПК-2
22. Дифференциация материального вознаграждения. ПК-1, ПК-2
23. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании. ПК-1, ПК-2
24. Компенсационная политика организации. ПК-1, ПК-2
25. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение. ПК-1, ПК-2
26. Современная практика расчета компенсационного пакета. ПК-1, ПК-2
27. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление. ПК-1, ПК-2
28. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов. ПК-1, ПК-2
29. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда. ПК-1, ПК-2
30. Бестарифная система оплаты труда. ПК-1, ПК-2
31. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы. ПК-1, ПК-2
32. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект. ПК-1, ПК-2
33. Performancemanagement - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда. ПК-1, ПК-2
34. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала. ПК-1, ПК-2
35. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет. ПК-1, ПК-2
36. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала. KPI. ПК-1, ПК-2
37. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения. ПК-1, ПК-2
38. Социальные программы бенефиционной системы. ПК-1, ПК-2
39. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы. ПК-1, ПК-2
40. Индивидуальность сотрудника и его мотивация. ПК-1, ПК-2
41. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента. ПК-1, ПК-2
42. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности. ПК-1, ПК-2
43. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры. ПК-1, ПК-2
44. Методы выявления потребностей персонала. ПК-1, ПК-2
45. Мотивация персонала различных организационных культур. ПК-1, ПК-2
46. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. ПК-1, ПК-2
47. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. ПК-1, ПК-2
48. Мотивация сотрудника в период адаптации. ПК-1, ПК-2
49. Мотивация лояльности персонала. ПК-1, ПК-2
50. Разработка положения об оплате труда персонала. ПК-1, ПК-2
51. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. ПК-1, ПК-2
52. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. ПК-1, ПК-2

Практические заданияПК-1, ПК-2

Задача № 1.ПК-1, ПК-2

На примере организации (структурного подразделения организации), в которой Вы работаете, опишите мотивационный процесс, используя следующие основные понятия: цель, потребность, результат, мотив, модель поведения. По результатам анализа дайте рекомендации по его совершенствованию.

Ответить на вопросы теста:

Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

1. Социальные нормы
2. Потребности
3. Стимулы
4. Мотиваторы
5. Интересы

Задача № 2.ПК-1, ПК-2

На примере организации (структурного подразделения организации), в которой Вы работаете, дайте ответ на вопрос: формируются ли различные рабочие группы с учетом взаимных симпатий входящих в них сотрудников. По результатам анализа дайте рекомендации Вашему руководству по применению данного принципа в организации.

Ответить на вопросы теста:

Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

1. Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
2. Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.
3. Нужда в чем-то объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
4. Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

Задача № 3.ПК-1, ПК-2

На примере организации (структурного подразделения) где Вы работаете проанализируйте (и запишите результаты) каким образом уровень профессиональной квалификации менеджера влияет на частоту применения им наказаний работников за неэффективное выполнение ими своих трудовых функций. Дайте рекомендации в письменном виде.

Ответить на вопросы теста:

Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

Задача №4ПК-1, ПК-2

На примере организации (структурного подразделения) где Вы работаете проанализируйте (и запишите результаты) каким образом уровень профессиональной квалификации менеджера влияет на частоту применения им наказаний работников за неэффективное выполнение ими своих трудовых функций. Дайте рекомендации в письменном виде.

Ответить на вопросы теста:

Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

Задача №5ПК-1, ПК-2

Кто виноват?

Вы являетесь инспектором и во время посещения филиала вашего банка в крупном городе вы отмечаете значительную неэффективность его работы. Работа одного отдела часто тормозится другим. Деятельность отделов не согласовывается между собой. Каждый из них занимается достижением собственных целей. Клиенты мирятся с задержками, особенно если решение их вопроса зависит от нескольких отделов. Отчеты часто запаздывают, и внутри организации сложилась атмосфера если не озлобленности, то по меньшей мере разобщенности.

Вопросы

1. В чем, по вашему мнению, причины сложившейся ситуации? Кто виноват?
2. Какие действия вы бы предприняли для улучшения ситуации? Поясните.

Ответить на вопросы теста:

Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

1. Побуждение человека к действию.
2. Вознаграждение человека.
3. Поощрение деятельности.
4. Внешнее побуждение к деятельности.

Задача №6ПК-1, ПК-2

Оцените ситуацию, дайте свои предложения

Ситуация 1. Руководство компании по установке дверей решило простимулировать продажи, для этого всех сотрудников офиса обязали определенное количество времени раздавать на улице листовки с описанием услуг и цен. Это было своего рода временной акцией, промоутеров решили не нанимать, поскольку посчитали, что "свои" будут в большей степени заинтересованы в результате рекламной кампании и поэтому более продуктивно будут рекламировать свои услуги. Нагрузив людей такой работой, руководство даже пообещало выплачивать премии по результатам. Но люди почему-то не торопились "выкладываться" и раздавали листовки довольно вяло, относясь к процессу весьма формально.

Ответить на вопросы теста:

В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?

- 1) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;
- 2) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

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

а) Основная литература:

1. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие /под ред. А.Я. Кибанова.- М.:Проспект,2014.- 64с. /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/916352/view2/1>

2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. -М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

б) Дополнительная литература:

3. Журнал «Управление персоналом»//2015-2018гг.
4. Литвинюк. А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: Учебник для бакалавров.-М.:Юрайт,2015.-398с.

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

а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

1. <http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»;
2. <http://www.window.edu.ru> – Федеральный портал «Единое окно доступа к информационным ресурсам»;
3. <http://pravo.gov.ru> – Официальный интернет- портал правовой информации;
4. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека

б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):

№ п/п	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность/срок действия договора
1.	www.book.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор 18491246 срок действия с 14.03.2018-13.03.2019 Договор №18495243 срок действия с 08.02.2019 – 08.02.2020
2.	www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор №042-03/2018 срок действия с 15.03.2018-18.03.2019 Договор №12-01/2019 срок действия с 15.01.2019 – 18.03.2020

в) современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Polpred.com - Обзор СМИ https://www.polpred.com/	База данных с рубрикатом: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и стра-
--	--

	<p>нам. Универсальная информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Психология, Юриспруденция</p>
<p>Бюро ванДайк (BvD) https://www.bvdinfo.com/ru/ ru/home?utm_campaign=search&utm_medium=cpc&utm_source=google</p>	<p>Бюро ванДайк (BvD) публикует исчерпывающую экономическую и юридическую информацию о компаниях всего мира и России, а также бизнес-аналитику. Информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика.</p>
<p>Университетская информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/</p>	<p>Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция.</p>
<p>Научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/</p>	<p>Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция, Психология.</p>
<p>Портал Электронная библиотека: диссертации http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/</p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru</p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объем массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром</p>

	<p>хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки в доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Юриспруденция, Психология, а так же по гуманитарным наукам: политология, социология, социальная психология, экономика, исторические науки, культурология, религиоведение, философия, правоведение</p>
--	--

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

10.1 Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Успешное овладение содержанием дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предполагает выполнение обучающимися ряда рекомендаций.

Необходимо ориентироваться на приобретение общекультурных, общепрофессиональных компетенций, определенных Федеральным государственным стандартом высшего образования.

Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также рабочую программу дисциплины, изложенные в данном методическом комплексе. Это позволит четко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем; во-вторых, глубину их постижения.

Следует ясно представлять цель освоения учебной дисциплины. Также необходимо уметь слушать и конспектировать лекции, на которых приводятся новейшие данные науки; систематически посещать семинарские и практические занятия; отчитываться перед преподавателем за пропущенные занятия.

Необходимо готовиться и активно участвовать в интерактивных занятиях, требующих активной устной коммуникации, оцениваемой преподавателем.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий с целью формирования профессиональных навыков обучающихся. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основными видами учебной работы являются лекции, практические занятия, групповое обсуждение области применения полученных знаний в контексте специфических задач, решаемых преподавателем и обучающимися. Кроме того, важно пользоваться индивидуальными консультациями, которые осуществляет преподаватель непосредственно в процессе решения учебных задач, а также посредством электронной информационной образовательной среды ВУЗа.

В ходе **лекционных занятий** обучающимся рекомендуется:

- конспектировать учебный материал, обращая внимание на определения, раскрывающие содержание тех или иных явлений, выводы;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к **практическим занятиям** необходимо:

- ознакомиться с содержанием конспекта лекций, разделами учебников и учебных пособий, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях;

-на полях конспектов лекций делать пометки, дополняющие материал лекции, вносить добавления из литературы, рекомендованной преподавателем.

Кроме того, нужно быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении, и выполнению разноуровневых заданий различного характера.

Активное использование методов проектной работы, групповых дискуссий, просмотра и анализа учебных фильмов предполагает активное речевое участие, что требует включения мыслительной деятельности и выработки в себе навыков самостоятельной работы, критического анализа и навыков публичного выступления, участия в дискуссии с обоснованием своей позиции. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Можно обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. Очень важно активно участвовать в дискуссии по обсуждаемым проблемам и при необходимости обращаться за консультацией к преподавателю.

Для успешного обучения необходимо иметь подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. Список основной литературы и источников предлагается в рабочей программе.

При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

б) основная литература – учебники, учебные и учебно-методические пособия;

в) дополнительная литература – монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах;

г) справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат информатики и информационных технологий;

В ходе практических занятий приобретаются навыки, необходимые для служебной деятельности экономиста. При этом используются средства современных информационных технологий для работы на персональном компьютере и в компьютерных сетях. Необходимо соблюдать правила техники безопасности и защиты информации.

10.2 Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Освоение содержания дисциплины предполагает самостоятельную работу по изучению определенных вопросов внутри каждой темы. Данные вопросы обозначены знаком (*). Для успешного самостоятельного освоения обозначенных вопросов необходимо опираться на следующую литературу, которая компактно и доступно включает в себя требуемый материал:

Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие /под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2014. 64с. /ЭБС Book.ru.

Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. М., 2013. 524 с.

Самостоятельная работа предполагает подготовку конспекта указанной преподавателем литературы. Конспект оформляется по определенной форме.

Название источника с выходными данными

Рассматриваемая тема/проблема	Конспективный текст по теме/проблеме	страница(ы)	Вопросы к тексту по рассматриваемой теме/проблеме

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на практическом занятии или для выполнения какого-либо задания в ходе практикума.

Подобного рода работа также может предполагать подготовку реферата, доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Консультации преподаватель проводит как в очной форме, так и в сетевом режиме, используя сеть Internet.

Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

- 1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- 2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме: самостоятельная работа обучающимся над вопросами *практического задания* кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме обучающимися другой учебной группы,

- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к зачёту по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедре и утвержденный деканом факультета.

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

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» применяются **следующие информационные технологии:**

1. презентационные материалы (слайды по всем темам лекционных и практических занятий);
2. электронные учебники; словари; периодические издания;

Обучающимся МГЭУ обеспечена возможность свободного доступа в электронную информационную образовательную среду (ЭИОС).

Электронная информационно-образовательная среда - это совокупность электронных информационных и образовательных ресурсов, информационных и телекоммуникационных технологий и средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. ЭИОС МГЭУ обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, и к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе;

б) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

в) проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

г) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

е) демонстрацию дидактических материалов дисциплины через LCD-проектор.

ж) доступ к программам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: «Тестер знаний» и Интернет-тренажеры в сфере образования (<http://www.i-exam.ru>).

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих

Программное обеспечение:

1. Ежегодно обновляемое лицензионное ПО

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

Dr. Web (версия 11.00).

2. Свободно распространяемое ПО

7-Zip

K-LiteCodecPack

AdobeReader

Информационно-справочные системы:

Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – www.consultant.ru

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

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по данной дисциплине проводятся в учебных аудиториях для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Типовая комплектация таких аудиторий состоит из комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя. Занятия лекционного типа проводятся в аудиториях, оснащённых стационарным или переносным мультимедийным оборудованием.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации по темам интерактивных лекций и практических занятий), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже IntelCore i5-2100), блок управления оборудованием. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения отдельных корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXI Свободно распространяемое ПО.

Типовая комплектация аудитории, оснащённой переносным мультимедийным оборудованием состоит из: комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя, переносного мультимедийного (компьютерного) оборудования (ноутбука, проектора, колонок). Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MSWindows 7 Professional; MSWindowsXP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXI Свободно распространяемое ПО.

Качественный и количественный состав оборудования определяется спецификой данной дисциплины и имеет своё отражение в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата (Приложение 12)

Также предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для организации **самостоятельной работы** обучающихся используется:

- библиотечный фонд вуза, расположенный по адресу: шоссе Сормовское, 20 (каб. №522);
- читальный зал, учебная аудитория для самостоятельной работы, для курсового проектирования №520.

Доска 3-х элем. меловая (1 шт.). Стол уч. м/к (3 шт.). Стол письм. дер. (8 шт.). Стол компьют. 90x72 (18 шт.). Стул «Сатурн» сер. (36 шт.). Трибуна метал. (1 шт.). Стеллаж м/к корич. 900x320x1900 (1 шт.).

Компьютеры для обучающихся ПК Dual-Core E5300 2.6GHZ (19 шт.) с выходом в Интернет и ЭИОС; монитор Samsung SyncMaster E1920NR (19 шт.); мышь компьютерная (19 шт.); клавиатура (19 шт.); колонки компьютерные (1 шт.); проектор Epson EB-X14G (1 шт.); экран настенный 180x180 (1 шт.).

Программное обеспечение: MS Windows XP, MS Office 2007 лицензия №48131620. Дата выдачи лицензии: 22.02.2011. Срок действия лицензии: бессрочно. Dr. Web (версия 11.00) лицензия №G6SS-D3BK-7TA2-XS96. Дата выдачи лицензии: 11.05.2018. Срок действия лицензии: 1 год.

Информационно-справочная система:
«Консультант Плюс».

13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При необходимости образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

создание контента, который можно представить в различных видах без потерь данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;

создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;

применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступления с докладами и защитой выполненных работ, проведение тренингов, организации коллективной работы;

применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимый в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимый в устной форме – не более чем на 20 мин.,

продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и

условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №___) и одобрена на заседании Совета Института (протокол от _____ №___) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №___) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №___) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

ТИТКОВ МИХАИЛ ИВАНОВИЧ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

Печатается в авторской редакции

Корректор

Афиногорова Е.В.

НИ(ф) МГЭУ, Нижний Новгород, 603074, шоссе Сормовское., д. 20