

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 26.01.2024 10:27:55

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa123177473092b990cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное
учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

Б1.В.ДЭ.01.02

**Стимулирование труда персонала
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**

Учебный план 38.04.03 Управление персоналом

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144

Виды контроля в семестрах:

в том числе:

экзамены 1

аудиторные занятия 60

самостоятельная работа 48

контактная работа во время
промежуточной аттестации (ИКР) 0

часов на контроль 34,7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	12 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	36	36	36	36
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	14	14	14	14
В том числе в форме практ.подготовк и	4	4	4	4
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	61,3	61,3	61,3	61,3
Сам. работа	48	48	48	48
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

кэн, доцент, Малхасьян С.С.

Рецензент(ы):

директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар, М.Г. Федоров; кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Т.П. Хохлова

Рабочая программа дисциплины

Стимулирование труда персонала

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающихся в области построения системы мотивации и стимулирования труда работников организации на основе как классических, так и современных подходов. Дисциплина предполагает передачу комплекса знаний по овладению приёмами и методами разработки организационно – управленческих мероприятий по разработке мотивационных программа, повышения лояльности к работодателю, оценке эффективности системы мотивации труда.
Задачи:	
Задачи дисциплины:	
<input type="checkbox"/> формирование представления о концептуальных основах мотивации; <input type="checkbox"/> овладение методами мотивации труда персонала; <input type="checkbox"/> формирование знаний об основных теориях мотивации в науке управления персоналом; <input type="checkbox"/> формирование знаний о механизме мотивации в организации; <input type="checkbox"/> передача знаний о стимулировании труда; <input type="checkbox"/> овладение механизмами вовлеченности персонала в системе мотивации	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.В.ДЭ.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Методы оценки персонала и результатов их труда	
2.1.2	Психология личности и самоопределение	
2.1.3	Социология и психология труда	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1		
2.2.2		
2.2.3	Кадровая безопасность организации	
2.2.4	Безопасные условия труда	
2.2.5	Рынок труда (продвинутый уровень)	
2.2.6	Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда	
2.2.7	Современные коммуникации в бизнесе	
2.2.8	Документоведение в управление персоналом и его аудит	

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Модуль 1 Основы мотивации					
1.1	Тема 1 Концептуальные основы мотивации 1.1 Сущность и определения понятия «мотивация» 1.2 Задачи мотивации труда работников /Лек/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.2	Понятие и сущность мотивации Задачи мотивации труда работников /Пр/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.3	Задание 1: Дать развёрнутую характеристику организационной структуры управления и анализ её соответствия целям и задачам организации /Пр/	1	6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	2

1.4	Тема 2 Теории мотивации 2.1 Основные теории мотивации в науке управления персоналом 2.2 Содержательные теории мотивации 2.3 Характеристика положений теории ожиданий 2.4 Теории социальной мотивации /Лек/	1	6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.5	Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации /Пр/	1	6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.6	Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Фирма» за последние три года /Ср/	1	8	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
Раздел 2. Модуль 2 Методы и механизм мотивации						
2.1	Тема 3 Методы мотивации труда персонала 3.1 Комплекс методов мотивации труда 3.2 Экономические методы мотивации труда 3.3 Организационные методы мотивации труда 3.4 Морально-психологические методы мотивации труда /Лек/	1	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.2	Тема 3 Методы мотивации труда персонала 3.1 Комплекс методов мотивации труда 3.2 Экономические методы мотивации труда 3.3 Организационные методы мотивации труда 3.4 Морально-психологические методы мотивации труда /Пр/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.3	Тема 4 Механизм мотивации в организации 4.1 Процессный подход к осуществлению мотивации 4.2 Согласование целей субъектов мотивационного процесса /Лек/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.4	Тема 4 Механизм мотивации в организации 4.1 Процессный подход к осуществлению мотивации 4.2 Согласование целей субъектов мотивационного процесса /Лек/	1	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.5	Кейс по модулю 2 /Пр/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
Раздел 3. Модуль 3 Стимулирование труда и лояльность работников						

3.1	Тема 5 Стимулирование труда 5.1 Требования к организации стимулирования труда 5.2 Методы стимулирования труда 5.3 Трехфакторная модель стимулирования труда 5.4 Учет потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования 5.5 Компенсационный пакет как инструмент стимулирования /Лек/	1	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.2	Тема 5 Стимулирование труда 5.1 Требования к организации стимулирования труда 5.2 Методы стимулирования труда 5.3 Трехфакторная модель стимулирования труда 5.4 Учет потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования 5.5 Компенсационный пакет как инструмент стимулирования Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации /Пр/	1	8	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.3	Кейс по теме 5 /Ср/	1	8	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.4	Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации 6.1 Вовлеченность – комплексный показатель мотивации 6.2 Признаки вовлеченности работника /Лек/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.5	Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации 6.1 Вовлеченность – комплексный показатель мотивации 6.2 Признаки вовлеченности работника /Пр/	1	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	2
3.6	Кейс по теме 6 /Ср/	1	14	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.7	Практическая работа по модулю 3 /Ср/	1	18	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
Раздел 4. Контактная работа						
4.1	Контактная работа /КАЭ/	1	0,3	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	

4.2	Консультация /Консл/	1	1	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4		
-----	----------------------	---	---	---	--	--

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности, выполнение тестовых заданий. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определённым количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела.

По дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде экзамена. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль зачитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения экзамена в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре. Выставляется дифференцированная оценка. Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» прилагаются.

Перечень видов и форм контроля дисциплины:

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- выполнение кейсов по темам занятий;
- выполнение практических работ;
- решение задач.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность и определения понятия «мотивация»
2. Задачи мотивации труда работников
3. Основные теории мотивации в науке управления персоналом
4. Содержательные теории мотивации
5. Характеристика положений теории ожиданий
6. Теории социальной мотивации
7. Теория потребностей А. Маслоу
8. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера
9. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда
10. Теория двух факторов Ф. Герцберга
11. Теория ожиданий В. Врума
12. Теория справедливости С. Адамса
13. Комплекс методов мотивации труда
14. Экономические методы мотивации труда
15. Организационные методы мотивации труда
16. Морально-психологические методы мотивации труда
17. Процессный подход к осуществлению мотивации
18. Согласование целей субъектов мотивационного процесса
19. Методы стимулирования труда
20. Трёхфакторная модель стимулирования труда
21. Учёт потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования

22.	Компенсационный пакет как инструмент стимулирования
23.	Требования к организации стимулирования труда
24.	Вовлеченность – комплексный показатель мотивации
25.	Признаки вовлеченности работника
26.	Классификация существующих методов мотивации труда
27.	Косвенная экономическая мотивация
28.	Схема мотивационного процесса
29.	Роль оценки труда в процессе мотивирования работников
30.	К нематериальным стимулам можно отнести
31.	Система бенефитов в стимулировании работника
32.	Перечислите уровни вовлеченности персонала и охарактеризуйте их
33.	В чем состоит задача привлечения персонала в организацию?
34.	В чем состоит задача, связанная с сохранением сотрудников в организации?
35.	В чем состоит задача, связанная со стимулированием производительного поведения?
36.	В чем состоит задача, связанная с контролем издержек на рабочую силу?
37.	В чем состоит задача, связанная с достижением административной эффективности и простоты?
38.	Перечислите элементы системы мотивации в современных теориях?
39.	Какими методами можно оценить эффективность мотивации сотрудников?
40.	В чем выражается экономическая эффективность мотивации труда?

5.2. Темы письменных работ

5.3. Фонд оценочных средств

1. Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи:
 - а) минимальный потребительский бюджет +
 - б) денежное пособие
 - в) жизнеобеспечение населения
2. При этой системе заработная плата начисляется исходя из объёма выполненной работы с использованием твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом квалификации работника:
 - а) Аккордная
 - б) Прямая сдельная +
 - в) Повременная
3. Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда:
 - а) общие доходы работника
 - б) средняя заработная плата
 - в) минимальная заработная плата +
4. Совокупность действий осуществляемых исполнителем по созданию какого-либо изделия или его части:
 - а) трудовой процесс +
 - б) трудовое движение
 - в) трудовое действие
5. Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства:
 - а) рыночный доход
 - б) денежные выплаты
 - в) заработная плата +
6. Трудовой прием:
 - а) однократное перемещение пальцев, рук, ног, туловища, головы из одного положения в другое при выполнении трудового действия
 - б) законченная совокупность трудовых действий, производимых непрерывно и связанных между собой единым целевым назначением +
 - в) комплекс трудовых движений, производимых одним или несколькими рабочими органами человека для выполнения части приема
7. На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как:
 - а) нормирование и оплата труда
 - б) устранение экономических и социальных потерь
 - в) внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций +
8. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации:

- а) трудовой договор +
б) докладная
в) договор субаренды
9. Тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений:
а) конкуренция
б) субсидиарность
в) дискриминация +
10. Соответствие структуры рабочих мест по технико-технологическим признакам профессионально-квалификационной структуре работающих:
а) квалификационная характеристика
б) качественная сбалансированность рабочих мест и работников +
в) качественные характеристики персонала
11. Отношение числа прибывших за год к среднегодовой численности населения — это коэффициент:
а) прибытия населения +
б) выбытия населения
в) занятости
12. Выполнение определенной профессиональной функции представителями одной специальности, имеющими различный уровень квалификации:
а) квалификационная характеристика
б) вертикальное замещение +
в) горизонтальное замещение
13. «Ядро» как сектор рынка труда — это рынок труда:
а) первичный +
б) внутренний
в) вторичный
14. Доход после уплаты налогов и обязательных платежей (нетто-доход) – это доход(ы):
а) совокупный
б) населения
в) располагаемый +
15. Система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений:
а) социальное партнерство +
б) стимулирование труда
в) индивидуальная трудовая деятельность
16. Установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени:
а) система управления трудовыми ресурсами
б) норма выработки +
в) нормирование труда
17. Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности — это ... труда:
а) эффективность
б) производительность
в) кооперация +
18. Характеристика уровня жизни непосредственно, прямо, например, уровень потребления основных продуктов питания:
а) косвенные показатели уровня жизни
б) прямые показатели уровня жизни +
в) природные и социальные показатели уровня жизни
19. Зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену, :
а) участок
б) промзона
в) физическое (индивидуальное) рабочее место +
20. Штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных,

общественных и иных организаций:

- а) персонал
- б) кадры +
- в) управление

21. Непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда:

- а) текущий рынок труда +
- б) социальные индикаторы
- в) концепция занятости

22. Разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают:

- а) текущий рынок труда
- б) рациональная занятость +
- в) внутренний рынок труда

23. На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся задачи:

- а) внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций
- б) правильной расстановки работников в производстве
- в) устранения экономических и социальных потерь +

24. Двусторонняя модель социального партнерства преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий:

- а) социальное партнерство в трудовой сфере
- б) бипартизм +
- в) социально-трудовые отношения

25. Способность мотивов направлять поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения — это функция мотивов:

- а) смыслообразующая
- б) мобилизующая
- в) ориентирующая +

26. Денежный трудовой доход работника, связанный с выполнением определенных обязанностей в соответствии с условиями найма; цена, выплачиваемая работнику за использование его труда:

- а) цена рабочей силы
- б) заработная плата +
- в) стоимость рабочей силы

27. Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, — это экономически ... население:

- а) активное +
- б) неактивное
- в) трудоспособное

28. Теория, предполагающая, что умение работника или группы работников добиться лучшего результата приводит к повышению их заработной платы, — это теория:

- а) оплаты труда
- б) занятости
- в) человеческого капитала +

29. Меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов, — это социальная(-ые):

- а) помощь +
- б) издержки
- в) защита

30. Функциональное подразделение организации, ответственное за социальную организацию предприятия:

- а) социальная среда организации
- б) служба социального развития организации +
- в) социальные услуги организации

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	Издательство, год
Л1.1	Генкин Б. М.	Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография	Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=343732
Л1.2	Ребров А. В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=351781
Л1.3	Минева О. К., Арутюнян С. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=352590
Л1.4	Зайцева Т. В., Черняева Г.В.	Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=354820
Л1.5	Коротун О.Н., Кошель И.С.	Лидерство, мотивация, власть: основные технологии: Учебное пособие	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=371003
Л1.6	Севостьянов Д.А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=382110

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

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.2	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL		
6.3.1.3	1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)		
6.3.1.4	Kaspersky Endpoint Security 11 Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)		

6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru		
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/		
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html		
6.3.2.4	Консультант Плюс http://www.consultant.ru		

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Преподавание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» строится на основе современных методов, приёмов, средств (аудитивных, визуальных, аудиовизуальных, компьютерной техники и др.) и форм обучения, способствующих реализации всех целей освоения дисциплины и обеспечивающих интенсификацию процесса обучения. Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать творческую инициативную личность, способную осуществлять продуктивное разностороннее взаимодействие с факторами маркетинговой среды организации, обладающую высоким творческим потенциалом, готовностью к саморазвитию, самообразованию, к плодотворному осуществлению своих профессиональных обязанностей.

В учебном процессе предусмотрено эффективное сочетание традиционных форм и методов обучения и новых образовательных технологий. Прежде всего, это технология коммуникативного обучения, обеспечивающая формирование коммуникативной компетенции обучающихся, наличие которой позволяет им успешно адаптироваться к современным условиям рынка.

Технология дифференцированного обучения в сочетании с технологией индивидуализации обучения помогает организовать познавательную деятельность обучающихся с учётом их индивидуальных особенностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал.

Информационно-коммуникативные технологии (технология использования компьютерных программ, интернет-

технологии) способствуют повышению познавательной активности и интенсификации самостоятельной работы обучающихся.

Технология модульного обучения позволяет разделить содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» на вполне автономные модули, интегрированные в общий курс.

Игровая и проектная технология, а также технология обучения в сотрудничестве помогают раскрыть личностный потенциал каждого обучающегося, обучают моделированию ситуаций социального взаимодействия, в процессе решения поставленных учебно-профессиональных задач, способствуют реализации междисциплинарного подхода к процессу обучения, формируют коллективную ответственность за решение учебных задач.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде решения кейса.