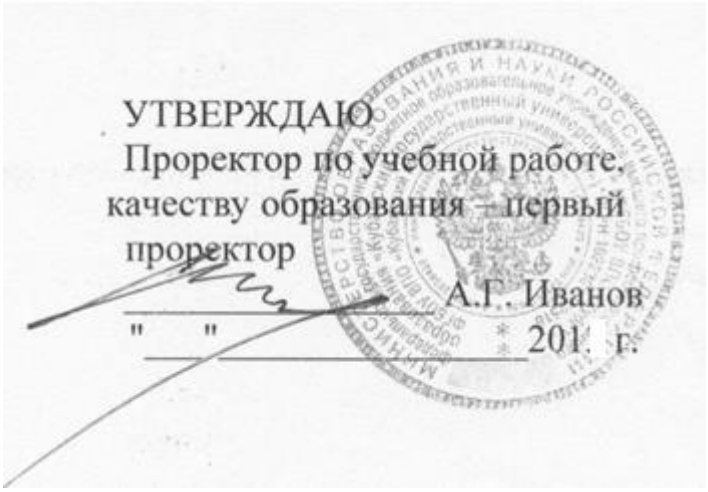
Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.07. СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки/специальность *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) *Управление персоналом в банках*

Программа подготовки *академическая*

Форма обучения *заочная*

Квалификация (степень) выпускника *магистр*

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом

Программу составил (а):
кандидат экономических наук,
доцент, доцент каф. экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ» _____ Лымарева О.А.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
«10» мая 2017 г. протокол № 8
Заведующий кафедрой
доктор эконом. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «КубГУ _____ Вукович Г.Г.
подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9
Председатель УМК:
доктор экономических наук,
профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ»_____ Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:
Ксенофонтов В.И. , доктор экон. наук, директор Краснодарского ЦНТИ
Митина Л.Е., начальник общего отдела управления кадров КубГУ

Рабочая программа дисциплины Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом

Программу составил (а):
кандидат экономических наук,
доцент, доцент каф. экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ» _____Лымарева О.А.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
«10» мая 2017 г. протокол № 8
Заведующий кафедрой
доктор эконом. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «КубГУ _____ Вукович Г.Г.
подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9
Председатель УМК:
доктор экономических наук,
профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ»_____ Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:
Ксенофонтов В.И. , доктор экон. наук, директор Краснодарского ЦНТИ
Митина Л.Е., начальник общего отдела управления кадров КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования труда» является освоение теоретических основ и методических технологий мотивации и стимулирования труда, с учетом эффективности использования и развития персонала, умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

1.2 Задачи дисциплины.

- изучения теоретических основ мотивации и стимулирования труда;
- уметь осуществлять комплексный подход к управлению трудовой мотивацией работников современного предприятия;
- использовать научные методы изучения мотивации персонала современного предприятия;
- разработка пробного варианта системы мотивации и стимулирования труда реально существующего предприятия.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

дисциплина входит в базовую часть профессионального цикла и изучается магистрантами второго года обучения, по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление персоналом», «Социология», «Планирование карьеры», «Организационное поведение» и др.

Изучение дисциплины необходимо для наиболее успешного освоения следующих дисциплин: «Оценка эффективности кадровой службы в организациях сферы услуг», «Кадровое планирование в сфере услуг», «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» и др.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных* компетенций *(ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК – 4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Направления повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Всесторонне рассматривать пути повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Оценкой повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
2.	ОПК -7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.	Современные технологии управления персоналом в целом, и понятия и технологии мотивации и стимулирования персональной профессиональной деятельности, в частности.	Использовать технологии управления персоналом в целом, и технологий мотивации и стимулирования персональной профессиональной деятельности.	Технологиями управления персоналом в целом, и технологиями мотивации и стимулирования эффективной персональной профессиональной деятельности и ее успешной реализацией.
3.	ПК - 7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Теоретические и методические основы политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Разрабатывать политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОЗО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
Контактные часы (всего)	12,2	12,2
Аудиторные занятия (всего)	14	14
В том числе:		
Занятия лекционного типа	4	4
Практические занятия	8	8
Самостоятельная работа (всего)	56	56
В том числе:		
Курсовая работа	-	-
проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы,	56	56

подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.		
КСР	-	-
ИКР	0,2	0,2
Вид промежуточной аттестации:	зачет	зачет
Контроль	3,8	3,8
Общая трудоемкость час	72	72
зач. ед.	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности		1	2	-	12
2.	Содержательные теории мотивации.		1	2	-	12
3.	Процессуальные теории мотивации		1	2		12
4.	Система мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.		1	2	-	20
	Итого по дисциплине:		4	8	-	56

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3. Лекционные занятия

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности	Сущность и полемика научных взглядов понятий мотивации, стимулирования, мотива, стимула, потребностей, мотивирования, мотивационная структура. Мотивационный процесс, стадии и их характеристика.	Круглый стол
2.	Классические управленческие и содержательные теории мотивации.	Классические мотивационные теории управления: научный менеджмент Ф.Тейлора, Форда, школа "человеческих отношений". Э. Мэйо, теории "Х","У" Д.	Дискуссия

		Макгрегара, теория «Z» У. Оучи. Сущность содержательных теорий. Концепции А. Маслоу, Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, В. Герцберга.	
3.	Процессуальные теории мотивации	Модель мотивации Портера-Лоулера, теории ожидания В. Врума, теория справедливости Адамса, теория постановки целей Э. Локка парсипативного управления и др.	Дискуссия
4.	Система мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Общая характеристика организационно-экономических, социально-психологических и административно правовых методов управления трудовой мотивацией. Управление трудовой мотивацией на предприятиях: зарубежный опыт. Практические подходы к разработке комплексных систем управление мотивацией труда на предприятиях России.	Круглый стол

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности	Сущность и полемика научных взглядов понятий мотивации, стимулирования, мотива, стимула, потребностей, мотивирования, мотивационная структура. Мотивационный процесс, стадии и их характеристика.	Контрольные вопросы
2.	Классические управленческие и содержательные теории мотивации.	Классические мотивационные теории управления: научный менеджмент Ф.Тейлора, Форда, школа "человеческих отношений". Э. Мэйо, теории "Х","У" Д. Макгрегара, теория «Z» У. Оучи. Сущность содержательных теорий. Концепции А. Маслоу, Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, В. Герцберга.	Контрольные вопросы Схема
3.	Процессуальные теории мотивации	Модель мотивации Портера-Лоулера, теории ожидания В. Врума, теория справедливости Адамса, теория постановки целей Э. Локка парсипативного управления и др.	Контрольные вопросы Схема
4.	Система мотивации и стимулирования персонала с учетом	Практическая работа по разработке (совершенствованию) систем стимулирования или мотивации труда на	Контрольные вопросы Практическая работа

	факторов внешней и внутренней среды организации. ее стратегических целей и задач.	предприятиях.	

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ 1. Шапиро, Сергей Александрович. Основы трудовой мотивации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Управление персоналом" / С. А. Шапиро. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : КНОРУС, 2016. - 267 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 266-267. - ISBN 9785406038376: 678.48 (20 шт.) 2. Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012 (5 шт) 3.Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017 (9шт) 4. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 377 с.: ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484: 360.36. (10 шт) 5. Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017. 6. Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017. Электронные ресурсы: http://znanium.com/go.php?id=372816

		http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления,

терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины

Семинар 1-2 Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности, мотивационная структура. Мотивационный процесс, стадии и их характеристика.

Вопросы для обсуждения:

1. Определите сущность понятий мотивации, стимулирования, мотива, стимула, потребностей, мотивирования
2. Проведите сравнительный анализ научных взглядов на выше обозначенные экономико-управленческие категории.
3. Раскройте и охарактеризуйте стадии мотивационного процесса.
4. Приведите примеры мотивационного процесса, с характеристикой каждой стадии.

Примерный вариант схематического изображения

Семинар 2-4 Содержательные теории мотивации

Магистранты в свободной форме схематически должны изобразить содержательные теории мотивации с последующей защитой своей версии в аудитории. Поощрается нетрадиционный взгляд.

Примерное задание для написания практической работы по теме:

Система мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.

Подразумевает написание и защиту авторской практической работы по теме, совершенствование системы мотивации (стимулирования) объекта исследования, в зависимости от программы обучающегося. Работа состоит из двух частей, первая аналитическая (анализ деятельности объекта исследования с динамикой 3-5 лет), вторая часть анализ системы мотивации (стимулирования) труда с логически выстроенными и научно обоснованными направлениями и мероприятиями ее совершенствованию.

Практическая работа может быть заменена написанием и опубликованием научной статьи по тематике курса. Тема и условия публикации обговариваются в индивидуальном порядке с каждый магистрантом.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.
Контрольные вопросы к зачету

1. Определите сущность понятий мотивации, стимулирования, мотива, стимула, потребностей, мотивирования
2. Проведите сравнительный анализ научных взглядов на выше обозначенные экономико-управленческие категории.
3. Раскройте и охарактеризуйте стадии мотивационного процесса.
4. Приведите примеры мотивационного процесса, с характеристикой каждой стадии.
5. Раскройте сущность и перечислите основные классические мотивационные теории управления.
6. Охарактеризуйте научный менеджмент Ф. Тейлора, Ф. Форда, школа "человеческих отношений". Э. Мэйо, теории "Х","У" Д. Макгрегара, теория «Z» У. Оучи.
7. Раскройте и охарактеризуйте концепции А. Маслоу, Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, В. Герцберга
8. Найдите сходство и различия в основных содержательных теориях.
9. Раскройте сущность и перечислите основные процессуальные теории мотивации
10. Охарактеризуйте и раскройте модель мотивации Потера-Лоулера.
11. Раскройте и охарактеризуйте теорию справедливости Адамса.
12. Охарактеризуйте и раскройте теорию постановки целей Э. Локка.
13. Раскройте теорию парсипативного управления, приведите примеры ее использования.
14. Найдите сходство и различия в основных процессуальных теориях мотивации
15. Дайте общая характеристика организационно-экономических, социально-психологических и административно правовых методов управления трудовой мотивацией.
16. Управление трудовой мотивацией на предприятиях: зарубежный опыт.
17. Практические подходы к разработке комплексных систем управление мотивацией труда на предприятиях России.

Зачет состоит из двух частей защиты практической работы по совершенствованию системы мотивации (стимулирования) трудовой деятельности и ответов на теоретические вопросы при этом, проходит в интерактивной форме, т.е. магистранты задают вопросы друг другу и аргументировано оценивают.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1.Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] 978392101535 : 150.00. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899
2. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017.
3. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484 : 360.36. http://znanium.com/go.php?id=372816

Дополнительная литература:

1. Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012.

6.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. http://znanium.com/go.php?id=372816
2. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля). Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используется следующее программное обеспечение: Программа Excel, Power Point, Microsoft Office.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,

«Консультант студента" (www.studentlibrary.ru),
Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",
Электронная библиотечная система "Юрайт",
справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru),
Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point
2.	Семинарские занятия	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point , Excel, Microsoft Office.
3.	Промежуточная аттестация	Аудитория (кабинет).
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
Б1.Б.07. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
к.э.н., доцентом Лымарева О.А.

Программа курса «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов экономического факультета, обучающихся по направлению 38.04.03 –Управление персоналом (степень – магистр). Содержание рабочей программы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к рабочей учебной программе дисциплины. В программе четко определено место и роль данной дисциплины в формировании компетенций по направлению подготовки. При разработке рабочей программы были учтены: содержание учебников и учебных пособий, рекомендованных федеральными органами образования; содержание программ дисциплин, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения; материальные и информационные возможности университета; методическая обеспеченность всех видов учебной работы.

Представленная рабочая учебная программа включает разделы:

1. цели и задачи освоения дисциплины;
2. место дисциплины в структуре основной образовательной программы;
3. требования к результатам освоения содержания дисциплины;
4. содержание и структура дисциплины;
5. образовательные технологии;
6. материалы для самостоятельной работы студентов;
7. оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
8. учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Образовательные технологии обучения представлены по видам учебной работы: лекции, практические занятия, интерактивные лекции, самостоятельная работа, индивидуальная работа и работа в командах с целью подготовки выступления студентов, их участие в докладах, обсуждение подготовленных рефератов.

Учебно-методическое и информационное обеспечение содержит перечень основной и дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы с учетом возможностей вуза.

Таким образом, рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» полностью соответствует ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом и может быть использована в учебном процессе экономического факультета КубГУ.

Рецензент
Начальник общего отдела
управления кадров КубГУ Л.Е. Митина

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
для студентов, направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
Программа подготовлена на кафедре экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
к.э.н., доцентом Лымарева О.А.

Программа курса «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов, обучающихся по направлению 38.04.03 – Управление персоналом. В программе отражены:

1. Цели и задачи освоения дисциплины, соотнесенные с общими целями ООП ВО.
2. Место дисциплины в структуре ООП. Дано описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП. Указаны требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимые при освоении данной дисциплины и приобретенные в результате освоения предшествующих дисциплин. Также указаны теоретические дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее.
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины по ФГОС ВО. Указан перечень и описание компетенций, а также требования к знаниям, умениям и навыкам, полученным в ходе изучения дисциплины.
4. Структура и содержание дисциплины:
    a. Общая трудоемкость дисциплины;
    b. Формы контроля по учебному плану;
    c. Тематический план изучения учебной дисциплины;
    d. Программы лекционных, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работы содержат тематические планы, списки литературы.
5. Образовательные технологии, указанные по видам учебной работы.
6. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение.
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины содержит перечень основной литературы, дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы.
8. Указан перечень оборудования и технических средств обучения, обеспечивающих проведение всех видов учебной работы.

Программа может быть рекомендована для внедрения в учебный процесс по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

Рецензент

Директор Краснодарского центра
научно-технической информации,
доктор экономических наук,
профессор В.И. Ксенофонтов