

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.
подпись
«*Иванов*»
2015г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10.08 Мотивационный менеджмент

Направление подготовки/специальность
39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) / специализация
"Социальная работа на предприятиях и фирмах различных видов
деятельности, организационно-правовых форм
и форм собственности"

Программа подготовки: академический бакалавриат

Форма обучения - очная

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины Б1.В.10.08 Мотивационный менеджмент составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Программу составил(и):

преподаватель кафедры социальной работы, ППВО



Лебедева Ю.А.

Рабочая программа дисциплины «Мотивационный менеджмент» утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования протокол № 9 «21» апреля 2015г.

Заведующий кафедрой социальной работы, ППВО



Чепелева Л.М

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии, протокол № 6 «30» апреля 2015г.

Председатель УМК факультета



Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Скрипниченко Л.С., кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии

Речкалова Л.В., заместитель директора ГБУ СО КК «Краснодарский КЦСОН Центрального округа»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Формирование у студентов системных знаний в области управления трудовой мотивацией персонала учреждений и организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.

1.2 Задачи дисциплины.

- изучение особенностей мотивационного менеджмента в социальной сфере;
- изучение теоретических концепций и подходов к трудовой мотивации персонала;
- получение четкого представления об особенностях и возможностях материального/нематериального стимулирования сотрудников учреждений системы социальной защиты населения;
- приобретение навыков мотивирования персонала через использование современных технологий мотивационного менеджмента;
- изучение современных методов и методик исследования мотивации трудовой деятельности;
- развитие у студентов навыков разработки, анализа и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения;
- овладеть технологиями привлечений организаций и специалистов для повышения эффективности деятельности в области управления трудовой мотивацией сотрудников учреждений, реализующих меры социальной защиты граждан.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.10.08 «Мотивационный менеджмент» входит в вариативную часть базовой части учебного плана.

Дисциплина «Мотивационный менеджмент» опирается на такие курсы как «Теория социальной работы», «Экономика и управление отраслями социальной сферы», «Социальная защита и социальное страхование персонала на предприятиях и фирмах», «Психология труда» и «Психология управления».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-8 способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан; ПК-10 способностью к осуществлению мероприятий по привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-8	способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	основы научного управления мотивацией трудовой деятельности сотрудников учреждений социальной защиты населения; современные подходы к управлению мотивацией и стимулированию персонала; современные методы исследования мотивации труда; теоретические основы построения систем мотивации труда;	анализировать системы мотивации, существующие в учреждениях социальной защиты населения; критически осмысливать опыт эффективного использования системы мотивации персонала в различных организациях социальной сферы;	технологиями управления мотивацией трудовой деятельности; методологией исследования мотивации труда; навыками анализа системы индивидуальных мотивов трудовой деятельности; методами анализа существующей системы мотивации персонала; навыками построения эффективной системы

			основные виды и современные направления развития технологий мотивации труда; управленческие эффекты применения технологий управления мотивацией труда; об опыте эффективного использования системы мотивации персонала в различных организациях социальной сферы	разрабатывать предложения по повышению эффективности системы мотивации труда работников учреждений социальной защиты населения	мотивации труда персонала учреждений социальной защиты населения
2.	ПК-10	способностью к осуществлению мероприятий по привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан	современную практику мотивационного менеджмента; технологии привлечения специалистов и сторонних организаций для расширения возможностей его применения в учреждениях системы социальной защиты населения	анализировать возможности учреждений системы социальной защиты населения для привлечения специалистов и сторонних организаций с целью развития технологий управления трудовой мотивацией и обосновывать получаемые в результате управленческие эффекты; применять технологии привлечения специалистов и сторонних организаций для разработки, анализа и совершенствования системы мотивации труда	способностью к организации взаимодействия и расширению взаимосвязей со специалистами и сторонними организациями для повышения эффективности деятельности в области управления трудовой мотивацией сотрудников учреждений системы социальной защиты населения

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):					
Занятия лекционного типа	18	18	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	36	36	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3	-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:	57	57	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	18	18	-	-	-

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций, проведение тренинга)		18	18	-	-	-
Эссе		8	8	-	-	-
Аналитическая справка		8	8	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		5	5	-	-	-
Контроль:						
Экзамен		26,7	26,7			
Общая трудоемкость	час.	144	144	-	-	-
	в том числе контактная работа	60,3	60,3	-	-	-
	зач. ед.	4	4	-	-	-

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие мотивационного менеджмента	12	2	4		6
2.	Базовые парадигмы и концепции мотивации	13	2	4		7
3.	Механизм и процесс трудовой мотивации	13	2	4		7
4.	Структура, функции мотивации труда	13	2	4		7
5.	Виды, формы и основные принципы мотивирования персонала организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	15	4	4		7
6.	Управление мотивацией труда. Возможности привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления мотивацией труда	13	2	4		7
7.	Диагностика мотивационной сферы	16	2	6		8
8.	Мотивационный тренинг: структура, принципы построения	16	2	6		8
<i>Итого по дисциплине:</i>		111	18	36		57

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления	Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности. Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития социальной сферы. Задачи,	Т, Рп

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	персоналом. Понятие мотивационного менеджмента	решаемые руководством с помощью мотивации трудовой деятельности. Связь мотивации с другими функциями управления.	
2.	Базовые парадигмы и концепции мотивации	Содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации. Процессуальные теории трудовой мотивации.	Рп
3.	Механизм и процесс трудовой мотивации	Механизм формирования трудовой мотивации. Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты. Социальные, экономические и психологические факторы, влияющие на механизмы мотивации труда. Экономические условия возникновения мотивов к труду. Содержание мотивационного процесса.	Рп
4.	Структура, функции мотивации труда	Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведение человека, и целей, на достижение которых направлена его деятельность. Побуждающая, направляющая, регулирующая функции мотивации.	Рп
5.	Виды, формы и основные принципы мотивирования персонала организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, силе проявления, профессиональной направленности и другим признакам. Стимулирование и мотивация. Материальное (денежное и неденежное), нематериальное, трудовое (организационное) стимулирование. Система трудовой мотивации учреждений системы социальной защиты населения.	Рп
6.	Управление мотивацией труда. Возможности привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления мотивацией труда	Факторы, усложняющие процесс управления мотивацией труда Методы мотивации в управлении: экономические и неэкономические (мотивация перспективой, мотивация обогащения содержания труда), морально-психологическая мотивация. Технологии управления трудовой мотивацией. Практический опыт привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления трудовой мотивацией.	Рп
7.	Диагностика мотивационной сферы	Мотивационная сфера личности и её составляющие. Мотивационные характеристики личности. Методы диагностики трудовой мотивации персонала.	Рп
8.	Мотивационный тренинг: структура, принципы построения	Концепция мотивационного тренинга. Основные знания, необходимые для проведения мотивационного тренинга. Основные техники мотивационного тренинга: ролевые игры (всеобщая ролевая игра «Контракт», «Два племени»; инсценировки («Два мотива»,	Рп

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		«Автономизация мотива», командная работа (таксисы, кейс «Саботаж»).	

T - тезаурус основных понятий и терминов; *Pn* - разбор практических ситуаций

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие мотивационного менеджмента	Теоретические подходы к определению понятий «Мотивация труда» и «Мотивационный менеджмент»; мотивация трудовой деятельности как функция управления	Устный ответ на семинаре, тезаурус, эссе на тему «Мотивационный менеджмент в социальной сфере: актуальные проблемы и пути их решения»
2.	Базовые парадигмы и концепции мотивации	Содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория ERG К. Альдерфера, теория двух факторов Ф. Херцберга и др.). Процессуальные теории трудовой мотивации (теория ожидания В. Врума, модель Портера-Лоулера, теория трудовой мотивации Д. Аткинсона, теория ХУ Д. МакГрегора, теория справедливости С. Адамса)	Устный ответ на семинаре, сообщение на тему «Сравнительный анализ зарубежных и отечественных концепций мотивации трудовой деятельности»
3.	Механизм и процесс трудовой мотивации	Механизм функционирования мотивации и его основные компоненты; процесс мотивации трудовой деятельности	Устный ответ на семинаре, сообщение по теме «Удовлетворенность трудом как условие нормального функционирования механизма мотивации»

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
4.	Структура, функции мотивации труда	Потребности, интересы и ценности как основа побуждения, определяющего поведение человека в трудовой деятельности; значение материальных и нематериальных стимулов в выборе способов трудовой деятельности, адаптации к условиям работы, формировании уважительного отношения к делу, удовлетворенности содержанием и результатами труда	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
5.	Виды, формы и основные принципы мотивирования персонала организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	Практика применения различных форм мотивации в социальной сфере; внешние стимулы и внутренние мотивы трудовой деятельности; способы самомотивации	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
6.	Управление мотивацией труда. Возможности привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления мотивацией труда	Методы мотивации в управлении; технологии управления мотивацией трудовой деятельности; возможности взаимодействия и расширения взаимосвязей для повышения эффективности управления мотивацией труда	Устный ответ на семинаре, эссе на тему «Факторы, усложняющие процесс управления мотивацией труда работников учреждений социальной защиты населения»
7.	Диагностика мотивационной сферы	Методы психодиагностики потребностей и мотивов персонала; диагностика групповой мотивации; методы оценки удовлетворенности работой	Устный ответ на семинаре, аналитическая справка «Диагностика мотивационной сферы личности и организации, удовлетворенности трудом»
8.	Мотивационный тренинг: структура, принципы построения	Разработка и проведение мотивационного тренинга	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций, аналитическая справка «Мониторинг трудовой мотивации»

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
			сотрудников ФУП», ролевая игра «Контракт» в контексте мотивационного тренинга, мотивационный тренинг

2.3.3 Лабораторные занятия - не предусмотрены.

2.3.4 Курсовые работы - не предусмотрены.

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	Подготовка сообщений	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Мотивационный менеджмент», утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017 г.
2	Аналитическая справка	Методические рекомендации по составлению аналитической справки, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017г
3	Эссе	Методические рекомендации по написанию эссе, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017г.
4.	Тезаурус основных понятий	Методические рекомендации по написанию тезауруса основных понятий, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017г

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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- Информационно-коммуникативные технологии;
- Игровые технологии;
- Проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий (по учебному плану – 16 часов).

На этапе изучения разделов, которые носят теоретико-практический характер, используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление имеющихся проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как:

- Проблемная лекция;
- Разбор практических ситуаций;
- Анализ эссе.

Так же используются методы обучения, направленные на формирование умений и навыков по разработке и совершенствованию системы мотивации труда. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. *Проведение проблемного семинара*, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) способствуют решению проблемных ситуаций.

2. *Разбор аналитических справок* о результатах диагностики мотивационной сферы личности, группы и организации и мониторинге трудовой мотивации сотрудников ФУП. Разбор способствует развитию аналитического мышления, позволяет перевести теоретическую подготовку в предметную область мотивационного менеджмента.

3. *Мотивационный тренинг*. Цель тренинга – сформировать у студентов механизм влияния на персонал для повышения эффективности и результативности деятельности учреждений социальной защиты населения. Тренинг обучает студентов навыкам выявления причин низкой эффективности труда, нахождения способов стимулировать работников, применять материальные и нематериальные методы мотивации.

4. *Ролевая игра «Контракт»* способствуют решению профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной практической ситуации.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	ПЗ	разбор практических ситуаций, ролевая игра и мотивационный тренинг	16
Итого:			16

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1 Темы эссе:

Студентам предлагается написать эссе по темам «Мотивационный менеджмент в социальной сфере: актуальные проблемы и пути их решения» и «Факторы, усложняющие процесс управления мотивацией труда работников учреждений социальной защиты населения», подготовиться к обсуждению данных проблем на семинарском занятии.

4.1.2. Аналитическая справка:

1. «Диагностика мотивационной сферы личности, группы или организации (на выбор студента)»;

2. «Мониторинг трудовой мотивации сотрудников ФУП».

Аналитическая справка выполняется самостоятельно и предоставляется на семинарское занятие по данной теме.

4.1.3 Разбор практических ситуаций

Студентам предлагаются различные ситуации (ситуации берутся из источников СМИ, практического опыта и пр.). Предлагается проанализировать данные ситуации в контексте решения актуальных проблем в области мотивации труда сотрудников социальной сферы.

4.1.4 Вопросы для устного ответа на семинарских занятиях:

Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие мотивационного менеджмента.

1. Что представляет собой мотивация и мотивационный менеджмент? Отличие стимулирования и мотивации.

2. Типология ситуаций и проблем, решаемых через работу с мотивацией.

Тема 2. Базовые парадигмы и концепции мотивации.

1. Технологии мотивации и стимулирования персонала на основе содержательных теорий мотивации.

2. Технологии мотивации и стимулирования персонала на основе процессуальных теорий мотивации.

Тема 3. Механизм и процесс трудовой мотивации.

1. Механизмы развития мотивации человека.

2. Цикл мотивации сотрудника.

3. Этапы мотивации сотрудников: выбор способов достижения; постановка цели; осуществления действия и контроль; оценивание результатов и анализ успеха или неудач.

Тема 4. Структура, функции мотивации труда.

1. Структура трудовой мотивации.

2. Функции мотивации персонала.

Тема 5. Виды, формы и основные принципы мотивирования персонала организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.

1. Основные технологии мотивации персонала.

2. Материальные системы мотивации (традиционные и нетрадиционные системы оплаты труда, премии, проценты, компенсации) и возможности их применения в социальной сфере.

3. Нематериальные способы мотивации работников (корпоративная культура, стиль управления, поощрения и наказания, похвала и критика): достоинства и недостатки.

4. Фразы, мотивирующие работников.

Тема 6. Управление мотивацией труда. Возможности привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления мотивацией труда.

1. Управление мотивацией персонала и ответственность руководителя.

2. Основные принципы управления трудовой мотивацией.

3. Способы управления внутренней и внешней мотивацией сотрудников.
4. Технологии привлечения специалистов и организаций для эффективного управления мотивацией труда.

Тема 7. Диагностика мотивационной сферы.

1. Мотивационный аудит персонала.
2. Способы измерения и анализа мотивации сотрудников.
3. Методы изучения поведения сотрудников.

Тема 8. Мотивационный тренинг: структура, принципы построения.

1. Разработка мотивационного тренинга с учетом индивидуальных особенностей работников.
2. Работа с сопротивлением сотрудников.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Связь мотивации с другими функциями управления.
3. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
4. Основные содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации.
5. Основные процессуальные теории трудовой мотивации.
6. Потребность как основа мотивации. Классификация потребностей.
7. Классификация мотивов и стимулов. Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
8. Механизм трудовой мотивации.
9. Мотивационный процесс.
10. Функции мотивации трудовой деятельности.
11. Методы мотивации в управлении.
12. Классификация методов мотивации.
13. Основные концепции стимулирования труда.
14. Виды стимулирования и их применимость к различным типам трудовой мотивации.
15. Социальная эффективность мотивации труда работников.
16. Экономическая эффективность мотивации труда работников.
17. Концепция «качества трудовой жизни».
18. Материальные стимулы и мотивы, возможность их применения в учреждениях, реализующих меры социальной защиты населения.
19. Нематериальные мотивы трудовой деятельности: достоинства и недостатки, возможность их применения в учреждениях, реализующих меры социальной защиты населения.
20. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
21. Технологии управления трудовой мотивацией.
22. Практический опыт привлечения специалистов и организаций для развития технологий управления трудовой мотивацией.
23. Методы психодиагностики потребностей и мотивов персонала.
24. Методы оценки удовлетворенности работой.
25. Психологические аспекты мотивации труда.
26. Мотивационная сфера личности.
27. Мотивационные характеристики личности, организации.
28. Мотивационный тренинг: цели, задачи, функции, принципы построения.

Критерии оценки экзамена

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при недостаточно полном и недостаточно развернутом ответе. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при несоответствии ответа заданному вопросу, использовании при ответе ненадлежащих нормативных и иных источников, когда ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

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.

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

5.1 Основная литература:

1. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / А.А. Литвинюк [и др.]; Рос. гос. торгово-экономический ун-т. - Москва : Юрайт, 2015. - 398 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.А. Родионова, В.И. Доминяк, Г. Жушман, М.А. Экземпляров. - Москва: Юрайт, 2017. - 279 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3>.

3. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» / С.А. Шапиро. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: КНОРУС, 2016. - 267 с.

5.2 Дополнительная литература:

1. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 377 с.

2. Ричи, Ш. Управление мотивацией: [12 факторов мотивации]: учебное пособие для студентов вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова; [пер. с англ. Е. Э. Лалаян]. - Москва: [ЮНИТИ-ДАНА], 2009. - 399 с.

3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 312 с.

5.3 Периодические издания:

1. Журнал «Мотивация и оплата труда»;

2. Журнал «Управление персоналом».

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

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ
<https://www.kubsu.ru/node/1145>;

2. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных
<http://www.scopus.com/>;

3. Web of Science (WoS) - база данных научного цитирования
<http://webofknowledge.com>.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Предназначение лекций по курсу «Мотивационный менеджмент» заключается в следующем:

- Изложение важнейшей информации по заданной теме.
- Помощь в освоении фундаментальных проблем курса.
- Популяризация новейших достижений современной научной мысли.

Лекции по данному курсу предоставляют базовую основу для использования других форм учебных занятий, таких как семинарское занятие, экзамен.

Практические занятия (семинары) предназначены для углубленного изучения предмета, овладение процессов познания, применительно к науке и практике. На семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из учебников, в процессе их пересказа или обсуждения. Подготовка к занятиям по первоисточникам –

материалам СМИ (а не только учебникам), выступление с сообщениями расширяют знания студентов по курсу.

Дидактические цели семинара:

- Углубление, систематизация и закрепление знаний, превращение их в убеждения;

- Проверка знаний;

- Привитие умений и навыков самостоятельной работы с учебником, статьей, ресурсами сети Internet и пр.;

- Развитие культуры речи, формирование умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, отвечая на вопросы других студентов и преподавателя;

- Умение слушать других, задавать вопросы.

В зависимости от степени активизации мнемической или мыслительной деятельности студентов формы организации семинарских занятий можно разделить на два типа: 1) репродуктивный и 2) продуктивный.

Репродуктивный тип организации занятия предполагает, прежде всего, активизацию мнемических способностей студентов. Они должны запомнить и пересказать определенный учебный материал на основе материала лекций или учебников или первоисточников. Продуктивный тип организации занятия предполагает активизацию мыслительных способностей студентов. Они должны сравнить, проанализировать, обобщить, критически оценить, сделать умозаключение на основе услышанного или прочитанного материала. Такой характер занятию придает постановка вопросов следующего типа: Чем отличается...; Что общего между...; Какие механизмы...; Выделите достоинства и недостатки... (предполагается, что ответы на эти вопросы в явном виде в учебнике или лекции не даны).

Вид (форма) семинара определяется содержанием темы, уровнем подготовки студентов данной группы, направлением и профилем их подготовки, необходимостью увязать преподавание учебной дисциплины с другими дисциплинами, изучаемыми студентами. Вид семинара призван способствовать наиболее полному раскрытию содержания и структуры обсуждаемой на нем темы, обеспечить наибольшую активность студентов, решение познавательных и воспитательных задач.

В рамках курса предполагается несколько видов семинарских занятий, а именно: вопросно-ответный вид семинара, обсуждение письменных работ студентов (аналитических справок, эссе). Гибкость видов семинарских занятий, широкие возможности постоянного их совершенствования позволяют наиболее полно осуществлять обратную связь с обучаемыми, выясняя для себя ряд вопросов, имеющих важное значение для постановки всего учебного процесса.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа. Самостоятельная работа студентов по курсу «Мотивационный менеджмент» понимается как многообразная индивидуальная и коллективная деятельность студентов, осуществляемая под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого внеаудиторное время.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т.е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание данной учебной дисциплины.

Целью самостоятельной работы студентов является углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических, исследовательских и технологических навыков по проблематике курса.

В качестве индивидуальной самостоятельной работы студентам предлагаются следующие задания:

1. Написание аналитических справок, эссе.
2. Работа с научными понятиями – составление тезауруса.
3. Опыт самостоятельного рассуждения, т.е. рефлексии по поводу проблемного вопроса, поставленного преподавателем с логически обоснованными выводами.
4. Разработка мотивационного тренинга.

Сроки выполнения самостоятельной работы определяются в соответствии с тематикой семинара, где должны быть представлены соответствующие работы.

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 информационных технологий.

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для изучения дисциплины, в соответствии с ФГОС, необходимы:

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>);
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>);
3. База данных компании East View (<http://dlib.eastview.com>).

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 и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
5.	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