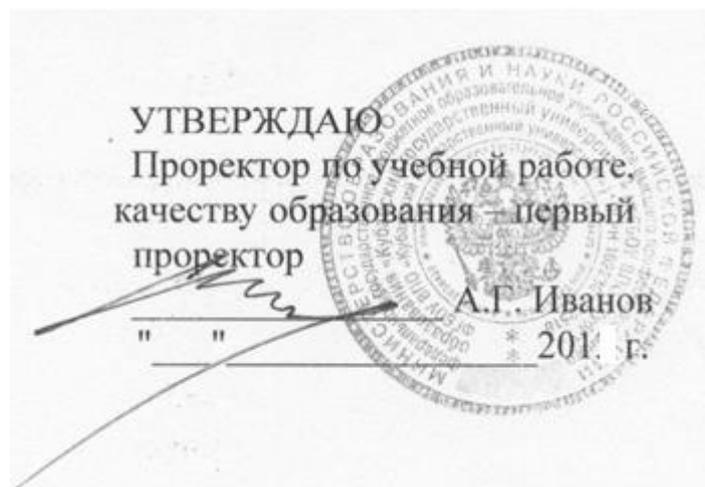


Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Экономический факультет



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Б1.В.15 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки/специальность 38.03.02– Менеджмент

Направленность (профиль) *Управление человеческими ресурсами*

Программа подготовки *прикладной бакалавриат*

Форма обучения *заочная*

Квалификация (степень) выпускника *бакалавр*

Краснодар 2014

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» \_\_\_\_\_



Подпись

Вукович Г.Г.

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 Управление человеческими ресурсами составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.02– Менеджмент

Программу составил(а):  
кандидат экономических наук,  
доцент, доцент каф. Экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ



Лымарева О.А.

Утверждена на заседании кафедры протокол № 4 от 25.02.14 от  
Заведующий кафедрой:

доктор эконом. наук, профессор,  
заведующий каф. Экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ



Г. Г. Вукович

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии  
экономического факультета от 23.04.2014, протокол № 4  
Председатель УМК:

доктор экономических наук, профессор,



Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

1. Козлов Р.Ю., директор « ММС-Юг»
2. Дедкова И.Ф., канд. экон. наук, доцент кафедры Экономики предприятия,  
кадрового и регионального менеджмента

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины**

Целью изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» 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 вариативную часть и изучается студентами 4 курса, по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Управление человеческими ресурсами».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Основы менеджмента», «Оплата труда персонала», и др. Изучение дисциплины необходимо для наиболее успешного освоения следующих дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Деловая карьера», «Экономика трудовых ресурсов» 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		
			<b>знать</b>	<b>уметь</b>	<b>владеть</b>
1.	ПК –1	<i>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на</i>	Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала для решения оперативных управленческих задач	Методами разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности для решения оперативных и стратегических задач

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику			
2.	ПК -7	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/ <i>умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении</i>	Теоретические аспекты координации деятельности исполнителей с помощью методического инструментария мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Координировать деятельность работников с помощью методического инструментария мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Навыками координации деятельности исполнителей с помощью методического инструментария мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

## 2. Структура и содержание дисциплины

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		5	—		
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>16,3</b>	<b>16,3</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>16</b>	<b>16</b>			
Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-

Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	12	12	-	-	-
	-	-	-	-	-
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>119</b>	<b>119</b>			
<i>Курсовая работа</i>	-	-	-	-	-
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	17	17	-	-	-
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20	-	-	-
<i>Написание практической работы</i>	52	52			
Подготовка к текущему контролю	30	30	-	-	-
<b>Контроль:</b>					
Подготовка к экзамену	8,7	8,7			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	-	-
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>16,3</b>	<b>16,3</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

## 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	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности	20	1	2	-	117
2.	Содержательные теории мотивации.	25	1	4	-	20
3.	Процессуальные теории мотивации	35	1	4		30
4.	Система мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	55	1	2	-	52
	<i>Итого по дисциплине:</i>	135	4	12	-	119

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	Сущность и полемика научных взглядов понятий мотивации, стимулирования,	Круглый стол

	стимулирование трудовой деятельности	мотива, стимула, потребностей, мотивирования, мотивационная структура. Мотивационный процесс, стадии и их характеристика.	
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.	Дискуссия
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 управления 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 факторов внешней и внутренней среды организации. ее стратегических целей и задач.	Практическая работа по разработке (совершенствованию) систем стимулирования или мотивации труда на предприятиях.	Контрольные вопросы Практическая работа

### 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).	<p>Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.)</li> <li>Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012 (5 шт)</li> <li>Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017 (9шт)</li> <li>Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017.</li> <li>Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017.</li> </ol> <p>Электронные ресурсы:</p>

		<p>1. 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)<a href="http://znanium.com/go.php?id=372816">http://znanium.com/go.php?id=372816</a></p>
--	--	--

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

Студенты в свободной форме схематически должны изобразить содержательные теории мотивации с последующей защитой своей версии в аудитории. Поощряется 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. 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.

**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 "X", "У" Д. Макгрегара, теория «Z» У. Оучи.
7. Раскройте и охарактеризуйте концепции А. Маслоу, Альдерфера, Д. МакКлелланда, 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 общую характеристику 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 управления 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.*

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

*Основная литература:*

1. Егоршин, Александр Петрович. Основы управления персоналом [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 4-е изд. перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 352 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 347-350. - ISBN 9785160095264. - ISBN 9785161007303 : 455.30. <http://znanium.com/go.php?id=445836>
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 Harvard Business Review.
- 2 <http://www.hr-journal.ru/>
- 3 <http://www.top-personal.ru/>
- 4 <http://www.podborkadrov.ru/>
- 5 <http://www.profmedia.by/>
- 6 <http://www.mcfr.ru/journals>.

**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 категории 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 используется следующее программное обеспечение:  
Программа Microsoft Windows 8.10., Microsoft Office Professional Plus

### **8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

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

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)

ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>

ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru>

ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>

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 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office.
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office), а также аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А.
3.	Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом	Лаборатория 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к глобальной сети Интернет.
4.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория 224

5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office ).
6.	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 программу «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» для бакалавров, обучающихся по направлению «Менеджмент» профиль «Управление человеческими ресурсами»  
Составитель: Лымарева О.А.

В условиях модернизации российской экономики, перехода на инновационный путь развития становится необходимым поиск, разработка и реализация новых форм и методов управления человеческими ресурсами, позволяющих предприятиям адаптироваться к динамике внешней среды, рационально использовать трудовой потенциал, наращивать конкурентные преимущества персонала и создавать на этой основе реальные предпосылки к обеспечению стратегической устойчивости предприятия. Управление мотивационным процессом работников представляется актуальным и изучение дисциплины закономерным и логичным для современных управленцев.

Рецензируемая рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент» и полностью соответствует его требованиям.

Распределение материала по видам занятий и трудоемкости отдельных разделов рабочей программы рационально, соответствует современному уровню и тенденциям развития науки и производства, позволяет закрепить и практически усвоить темы изучения и способствует формированию общекультурных и профессиональных компетенций ООП бакалавриата.

Подготовленная рабочая программа «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» имеет различный методический инструментарий для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой.

Анализ содержания программы позволяет рекомендовать ее для использования в учебном процессе при подготовке бакалавров по направлению «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами»

Директор ООО «ММС-Юг»



Р.Ю. Козлов

## РЕЦЕНЗИЯ

**На рабочую программу «Мотивация и стимулирования трудовой деятельности» для бакалавров,  
обучающихся по направлению «Менеджмент»  
профиль «Управление человеческими ресурсами»  
Составитель: Лымарева О.А.**

Целью изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» 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.

Рассматриваемая рабочая программа включает в себя весь набор обязательных для обучения дидактических единиц. Выделены актуальность изучения дисциплины, цель ее место в ООП ВО, структура и содержание разделов курса, вопросы для обсуждения на семинарских занятиях, оценочные средства, основная и дополнительная литература.

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.

Рецензируемая рабочая программа может быть использована при подготовке бакалавров по направлению «Менеджмент», по профилю «Управление человеческими ресурсами».

Доцент кафедры ЭП, РиКМ,  
Канд. экон. наук.....

.....И. Ф. Дедкова