

Министерство образования и науки Российской Федерации  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по работе с филиалами  
  
Евдокимов А.А.  
« 08 » \_\_\_\_\_ 2016г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.24 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В., канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин  
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента  
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Моц А.Н. канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии  
НЧНОУ ВО «АГСИ»

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины  
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017	

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины.**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Цель освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности (Б.1.Б.24.) – получение теоретических знаний в области побуждения человека к труду и практических умений и навыков в сфере стимулирования работников.

### **1.2. Задачи дисциплины:**

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

### **1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (Б.1.Б.24) относится к базовым дисциплинам учебного плана Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» изучается на базе знаний, полученных в ходе изучения дисциплин 1-3 курса: экономическая теория, маркетинг, менеджмент, основы бизнеса, управление персоналом.

#### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, 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	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
1	ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	<b>Уметь:</b> ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	<b>Владеть:</b> навыками и методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
2	ПК-23	Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	<b>Знать:</b> основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.	<b>Уметь:</b> ориентироваться в сложностях подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.	<b>Владеть:</b> готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
3	ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	<b>Уметь:</b> ориентироваться в сложностях применения систем материального и нематериального стимулирования в организации.	<b>Владеть:</b> способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

<b>4</b>	<b>ОПК-7</b>	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<b>Знать:</b> способы кооперации, методы оценки деятельности .	<b>Уметь:</b> Работать на общий результат, взаимодействовать между людьми в коллективе	<b>Владеть:</b> Навыками организации и кооперации взаимодействия между людьми , контроль и оценка эффективности деятельности других
----------	--------------	---	---	---	--

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)			
		1	2	3	4
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	10		-	-	10
Занятия лекционного типа	4		-	-	4
Лабораторные занятия	-		-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6		-	-	6
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	58				58
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	10		-	-	10
Анализ научно-методической литературы	10		-	-	10
Реферат, эссе	10		-	-	10
Подготовка к текущему контролю	28		-	-	28
<b>Контроль:</b>					
Подготовка к экзамену	3,8				3,8
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>			<b>72</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>10,2</b>			<b>10,2</b>
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>			<b>2</b>

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе

Но- мер раз- дела	Наименование тем разделов	Трудоемкость в часах			
		Всего	Аудиторная работа		Внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Тема 1. Мотивация труда как функция управления		1	1	10
2	Тема 2. Теории мотивации труда		1	1	10
3	Тема 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности		1	1	10
4	Тема 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности.		1	1	10
5	Тема 5. Формы и системы организации заработной платы.			2	18
	<i>итого</i>		4	6	58

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента, КСР – контроль самостоятельной работы, ИКР – индивидуальная контактная работа

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

Но- мер раз- дела	Содержание тем раздела	Форма те- кущего кон- троля
1	Тема 1. Мотивация труда как функция управления  Суть мотивации как функции управления. Что такое контроль в управлении? Что такое организация как функция управления? Что такое мотивация в менеджменте?	Реферат (Р), Эссе (Э)
2	Тема 2. Теории мотивации труда  Теория мотивации Маслоу кратко и пирамида потребностей	Реферат (Р),

	<p>Двухфакторная модель трудовой мотивации Херцберга          Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда          Теория трех факторов (ERG) Клейтона Альдерфера          Теория ожиданий Виктора Врума          Теория справедливости Портера – Лоулера</p>	
3	<p>Тема 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Схема стимулирования труда          Принципы проектирования эффективных систем материального стимулирования трудовой деятельности персонала.          Набор факторов, изменяющих силу действия любой группы мотивов трудового поведения персонала.          Особенности влияния на поведение персонала ситуационных моментов реализации мотивов трудового поведения.</p>	Реферат (Р),
4	<p>Тема 4.          Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Место оплаты труда в системе стимулирования персонала.          Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.          Основные теории заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы, их характеристика. Факторы, воздействующие на заработную плату</p>	Реферат (Р), Эссе (Э)
5	<p>Тема 5.          Формы и системы организации заработной платы.</p> <p>Формы и системы оплаты труда. Тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Система оплаты по трудовому рейтингу. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Учет трудового вклада. Сдельная система оплаты труда</p>	Реферат (Р),

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

Но-мер раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	<p>Тема 1. Мотивация труда как функция управления</p> <p>Суть мотивации как функции управления.          Что такое контроль в управлении?          Что такое организация как функция управления?          Что такое мотивация в менеджменте?</p>	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

2	<p>Тема 2. Теории мотивации труда</p> <p>Теория мотивации Маслоу кратко и пирамида потребностей</p> <p>Двухфакторная модель трудовой мотивации Херцберга</p> <p>Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда</p> <p>Теория трех факторов (ERG) Клейтона Альдерфера</p> <p>Теория ожиданий Виктора Врума</p> <p>Теория справедливости Портера – Лоулера</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
3	<p>Тема 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Схема стимулирования труда</p> <p>Принципы проектирования эффективных систем материального стимулирования трудовой деятельности персонала.</p> <p>Набор факторов, изменяющих силу действия любой группы мотивов трудового поведения персонала.</p> <p>Особенности влияния на поведение персонала ситуационных моментов реализации мотивов трудового поведения.</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
4	<p>Тема 4.</p> <p>Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Место оплаты труда в системе стимулирования персонала.</p> <p>Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.</p> <p>Основные теории заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы, их характеристика. Факторы, воздействующие на заработную плату</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
5	<p>Тема 5.</p> <p>Формы и системы организации заработной платы.</p> <p>Формы и системы оплаты труда. Тарифная система. Бес-тарифная система оплаты труда. Система оплаты по трудовому рейтингу. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Учет трудового вклада. Сдельная система оплаты труда</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия тематическим планом не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы тематическим планом не предусмотрены

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
2	3
Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

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

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), так и активные и интерактивные формы.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций ПК-2, ПК-16, ПК-19, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

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

##### **4.1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля**

###### **Примерные вопросы для устного опроса**

Тема 1. Мотивация труда как функция управления.

1. Мотивация в системе управления персоналом.
2. Предмет, объект, цели и задачи курса. Основные понятия курса.
3. Мотивационный процесс. Стадии мотивации

Тема 2. Теории мотивации труда.

1. Метод кнута и пряника. Использование в управлении персоналом методов психологии.
2. Содержательный теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Теория К. Альдерфера.
4. Теория приобретенных потребностей Д. Макклеланда.
5. Двухфакторная теория Герцберга.
6. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума,
7. Теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей, теория патисипативного управления.

###### **Примерные тестовые задания**

1. **В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**
  - а) до начала профессиональной деятельности;
  2. б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
  3. в) во время адаптации в коллективе;
  4. г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
  5. д) после признания важности труда.
6. **В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**
  7. а) стремится к проявлению самостоятельности;
  8. б) обладает творческим мышлением;
  9. в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
  10. г) не любит работать и старается избежать ответственности;
  11. д) ответы а) и б).
12. **В чем заключается основная идея классической теории мотивации?**
  13. а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
  14. б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;

15. в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
16. г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
17. д) человека мотивируют потребности высших уровней.
18. **В чем заключается цель стимулирования персонала?**
19. а) побудить человека избегать конфликтов;
20. б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
21. г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
22. д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
23. **В чем суть классической теории мотивации?**
24. а) деньги – единственный мотивационный фактор;
25. б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
26. в) поведение человека определяется его ожиданиями;
27. г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
28. д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
29. **Для увеличения эффективности труда необходимо:**
30. а) четко формулировать цель работы;
31. б) давать общее представление о необходимых результатах;
32. в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
33. г) своевременно стимулировать работников;
34. д) все вместе.

#### **Примерные темы рефератов**

1. Виды мотивации трудовой деятельности.
2. Учет трудового вклада.
3. Регулирование заработной платы в России.
4. Бестарифные системы оплаты труда.
5. Организация оплаты труда.
6. Управление оплатой труда.
7. Формы материального поощрения персонала.
8. Зарубежный опыт оплаты труда.
9. Механизм системы мотивации труда.
10. Содержательные теории мотивации.
11. Процессуальные системы мотивации
12. Формы стимулирования труда
13. Методы исследования трудовой мотивации
14. Основное понятие мотивации.
15. Первичные и вторичные потребности.
16. Виды вознаграждения.
17. Понятие мотивационной структуры.

#### **Примерные темы эссе**

1. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.

8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

##### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету:**

1. . Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
3. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов.
4. Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив».
5. Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
6. Мотив к труду как единство отношений производства и потребления.
7. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения.
8. Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей.
9. Труд как мотив и объект потребности.
10. Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда.
11. Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.
12. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.
13. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
14. Различные подходы к классификации теорий мотивации.
15. Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»).
16. Теория «У» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг).
17. Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
18. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
19. Теория потребностей К. Альдерфера.
20. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
21. Теория двух факторов Герцберга.
22. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
23. Теория ожиданий В. Врума.
24. Теория справедливости С.Адамса.
25. Модель мотивации Портера-Лоулера.
26. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
27. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.
28. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.
29. Сущность и социальная природа заработной платы.
30. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
31. Основные принципы организации заработной платы.
32. Основные направления государственного регулирования заработной платы.
33. Основные характеристики тарифной системы.
34. Зарубежный опыт оплаты труда.

35. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
36. Формы и системы организации заработной платы.
37. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
38. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
39. Эффективность и мотивация трудовой деятельности.
40. Оценка качества трудовой жизни и оценивание эффективности труда.
41. Учет трудового вклада.
42. Характеристика основных методов изучения мотивации труда.

#### **Критерии оценки зачета:**

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся свободно владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы билета, выполняет практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если ПК-8, ПК-23, ПК-24, ОПК-7 не освоены, если обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками решает практические задачи или не в состоянии их решить.

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

– 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 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 для освоения дисциплины .**

### **5.1 Основная литература:**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с. — URL: <https://biblionline.ru/viewer/90D2ADB8-A85A-4D11-A0AB-4C1F9BAAE032/motivaciya-i->

[stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/2](#)

2. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1>

3. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 300 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/42050C8B-2E7A-4B38-8D24-C9638C82C537/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

## 5.2 Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/2>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземплярков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1>

## 5.3. Периодические издания:

1. Мотивация и оплата труда <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
2. Экономика и управление [https://e.lanbook.com/journal/2404#journal\\_name](https://e.lanbook.com/journal/2404#journal_name)
3. Креативная экономика. URL: [https://e.lanbook.com/journal/2128#journal\\_name](https://e.lanbook.com/journal/2128#journal_name)
4. Российское предпринимательство. URL: [https://e.lanbook.com/journal/2131#journal\\_name](https://e.lanbook.com/journal/2131#journal_name)

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

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» –

- URL:[www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL:<http://www.elibrary.ru>
  8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL:<http://archive.neicon.ru>
  9. Базы данных компании «Ист Вью». - URL:<http://dlib.eastview.com>
  10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) - URL:<http://uisrussia.msu.ru>
  11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL:<https://dvs.rsl.ru/>
  12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL:<http://lib.myilibrary.com>
  13. «Лекториум ТВ». - URL:<http://www.lektorium.tv/>
  14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». - URL:<http://нэб.пф/>
  15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
  16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .**

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

### Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес,

несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Дискуссия проводится как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем. Обучающийся учится выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию сокурсника. Данная форма работы позволяет повысить уровень интеллектуальной и личностной активности, включённости в процесс учебного познания.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, устного опроса.

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.**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

1. Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
2. Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
3. Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
4. Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

- Libre Office 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Adobe Acrobat Reader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);

- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

### 8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - [URL:http://www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

### 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.