

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

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б 34 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Направление подготовки/специальность 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Общий профиль

Программа подготовки прикладная

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Краснодар 2017

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 составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 04 мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Дисциплина Б1.Б 34 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» знакомит бакалавров с ключевыми теоретическими подходами к рассмотрению проблемы мотивации и стимулирования, а также основными теоретическими аспектами проблематики мотивации и стимулирования персонала в современной организации.

Цель курса: Формирование у студентов на уровне знаний и базовых умений профессиональной готовности к участию в формировании эффективной системы мотивирования и стимулирования в организации.

1.2 Задачи дисциплины.

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- изучение в историческом аспекте ключевых подходов к пониманию мотивации в трудовой деятельности
- анализ возможностей применения различных теорий мотивации в современной практике управления персоналом
- изучение принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий,
- овладение владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Основы управления персоналом организации», «Управление карьерой», «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания». Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» изучается параллельно с дисциплинами «Психодиагностика в управлении персоналом», «Организационная культура» и обеспечивает следующие за ней дисциплины «Оплата труда персонала», «Основы управленческого консультирования», «Организационная культура».

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 следующих компетенций: ОК-3; ПК-8, ПК-23, ПК-24

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	основы экономики	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	базовыми инструментами экономического анализа

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
2	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	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий,	оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях)	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
3.	ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности и персонала работой в организации	подготавливать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	инструментами диагностики удовлетворенности персонала работой в организации
4.	ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	теоретические аспекты проблемы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	инструментами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

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 (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			
Контактные часы	38,2	38,2			
Аудиторные	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
КСР	2	2			
Самостоятельная работа (всего)	33,8	33,8			
ИКР	0,2	0,2			
Общая трудоёмкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

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			СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
2	3	4	5	6	7	
1	Теоретические подходы к изучению феномена мотивации. Определение ключевых понятий в рамках проблемы мотивации.	12	2	2		8
2	Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Возможности применения существующих теоретических и практических подходов в современной практике управления персоналом	16	4	4		8
3	Формы и системы оплаты труда в организации. Практика их применения в современных российских и зарубежных организациях	16	4	4		8
4	Нематериальные формы стимулирования персонала в организации	14	4	4		6
5	Демотивация персонала в организации. Пути профилактики и устранения	11,8	4	4		3,8
	КСР	2				
	ИКР	0,2				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	18	18		33,8

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теоретические подходы к изучению феномена мотивации. Определение ключевых понятий в рамках проблемы мотивации.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
2	Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Возможности применения существующих теоретических и практических подходов в современной практике управления персоналом	Классификация теорий мотивации. Краткий обзор содержательных теорий мотивации. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации. Обзор теорий мотивации, сочетающих содержательный и	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы

		личный подход	
3	Формы и системы оплаты труда в организации. Практика их применения в современных российских и зарубежных организациях	Сущность и социальная природа заработной платы. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Основные принципы организации заработной платы.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
4	Нематериальные формы стимулирования персонала в организации	Обзор нематериальных форм трудовой мотивации.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
5	Демотивация персонала в организации. Пути профилактики и устранения	Мотивация и демотивация. Этапы демотивации. Внутренние и внешние факторы демотивации. Организационные факторы демотивации	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теоретические подходы к изучению феномена мотивации. Определение ключевых понятий в рамках проблемы мотивации.	Потребность как ключевое понятие в рамках проблемы мотивации. Мотив, мотивация, мотивирование. Соотношение понятий. Стимул и стимулирование. Определение понятий	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия
2	Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Возможности применения существующих теоретических и практических подходов в современной практике управления персоналом	«Иерархия потребностей» А. Маслоу Теория приобретенных потребностей МакКлеланда Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория СВР К. Алдерфера Краткий обзор личностных теорий мотивации Теория Дугласа МакГрегора. Теория «Х». Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника Теория «Z» У. Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления). Якоря карьеры Э.Шейна Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С.Адамса. Модель мотивации Портера-Лоулера.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия

		<p>Концепция параллельного мотивирования Л.С.Выготского Типологическая модель Вл.Герчикова. Типы трудовой мотивации. Обзор основных стимулов в типологической модели Вл.Герчикова Соотношение типов трудовой мотивации и видов стимулов в типологической модели Вл.Герчикова Диспозиционная модель мотивации (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).</p>	
3	<p>Формы и системы оплаты труда в организации. Практика их применения в современных российских и зарубежных организациях</p>	<p>Сущность и социальная природа заработной платы. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Основные принципы организации заработной платы. Основные направления государственного регулирования заработной платы. Особенности оплаты труда в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.</p>	<p>Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия</p>
4	<p>Нематериальные формы стимулирования персонала в организации</p>	<p>Обзор нематериальных форм трудовой мотивации. Анализ возможностей и ограничений их применения в различных организациях</p>	<p>Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия</p>
5	<p>Демотивация персонала в организации. Пути профилактики и устранения</p>	<p>Ключевые управленческие ошибки, способствующие демотивации сотрудников Внутренняя демотивация. Основные причины. Демотивация как фактор снижения эффективности организации Открытая и скрытая демотивация. Уровни влияния на мотивацию сотрудника в организации Условия эффективной системы профилактики демотивации сотрудников в организации.</p>	<p>Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия</p>

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	<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018г.
2	<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	
3	<i>Подготовка к текущему контролю</i>	

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.

При реализации различных видов учебной работы используются:

лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

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	Л	Лекция с элементами дискуссии	4
	ПЗ	Групповая игра	14
Итого:			18

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Перечень вопросов для текущего контроля

Тема 1.

1. Потребность как ключевое понятие в рамках проблемы мотивации.
2. Мотив, мотивация, мотивирование. Соотношение понятий.
3. Стимул и стимулирование. Определение понятий

Тема 2.

1. «Иерархия потребностей» А. Маслоу
2. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда
3. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
4. Теория СВР К. Алдерфера
5. Краткий обзор личностных теорий мотивации
6. Теория Дугласа МакГрегора. Теория «Х». Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника
7. Теория «Z» У. Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
8. Якоря карьеры Э.Шейна
9. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
10. Теория ожиданий В. Врума.
11. Теория справедливости С.Адамса.
12. Модель мотивации Портера-Лоулера.
13. Концепция параллельного мотивирования Л.С.Выготского
14. Типологическая модель Вл.Герчикова. Типы трудовой мотивации.
15. Обзор основных стимулов в типологической модели Вл.Герчикова
16. Соотношение типов трудовой мотивации и видов стимулов в типологической модели Вл.Герчикова
17. Диспозиционная модель мотивации (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).

Тема 3.

1. Сущность и социальная природа заработной платы. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
2. Формы и системы оплаты труда. Основные принципы организации заработной платы.
3. Основные направления государственного регулирования заработной платы. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
4. Грейдинг как инструмент построения системы мотивации
5. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.

Тема 4.

1. Обзор нематериальных форм трудовой мотивации.
2. Анализ возможностей и ограничений их применения в различных организациях

Тема 5.

1. Ключевые управленческие ошибки, способствующие демотивации сотрудников
2. Внутренняя демотивация. Основные причины.
3. Демотивация как фактор снижения эффективности организации

4. Открытая и скрытая демотивация.
5. Уровни влияния на мотивацию сотрудника в организации
6. Условия эффективной системы профилактики демотивации сотрудников в организации.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Сценарий групповой игры «Теории трудовой мотивации»

Отборочный этап Блиц-кроссворд.

Каждый студент получает мини-кроссворд (5 вопросов). На заполнение не более 2 минут. После проверки участники ранжируются по баллам. Выбираются 9, 12 или 15 участников, набравших наибольшее количество баллов.

Жеребьевка. Формирование команд (3 команды по 3, 4 или 5 человек). Выбор капитанов.

1 этап. Эстафета

Участники берут карточки с кейсами. 3 уровня сложности (красные, желтые, зеленые).

12 красных карточек, 15 желтых, 15 зеленых

Каждый игрок делает по 3 хода. Карточку выбирает себе каждый участник сам.

Ответ на красный кейс (повышенный уровень сложности) – 5 баллов

Ответ на желтый кейс (средний уровень сложности) – 3 балла

Ответ на зеленый кейс (низкий уровень сложности) - 1 балл

Фиксируются индивидуальные и командные результаты.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении групповой игры

оценка «отлично»: участие в команде, занявшей 1 место в командном зачете; 1-3 места в индивидуальном зачете

оценка «хорошо»: участие в команде, занявшей 2 или 3 место в командном зачете

оценка «удовлетворительно»: участие в команде, занявшей место ниже 3-его в командном зачете; заработанные баллы при выполнении заданий для зрителей;

оценка «неудовлетворительно»: отрицательный результат отборочного этапа (2 и менее правильных ответа на вопросы)

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

- 1) Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
- 2) Потребность как ключевое понятие в рамках проблемы мотивации.
- 3) Мотив, мотивация, мотивирование. Соотношение понятий.
- 4) Стимул и стимулирование. Определение понятий.
- 5) Классификация теорий мотивации.
- 6) Краткий обзор содержательных теорий мотивации.
- 7) «Иерархия потребностей» А. Маслоу
- 8) Теория приобретенных потребностей МакКлеланда
- 9) Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
- 10) Теория СВР К. Алдерфера
- 11) Краткий обзор личностных теорий мотивации
- 12) Теория Дугласа МакГрегора. Теория «Х». Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника
- 13) Теория «Z» У. Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
- 14) Якоря карьеры Э.Шейна
- 15) Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
- 16) Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
- 17) Теория ожиданий В. Врума.
- 18) Теория справедливости С.Адамса.
- 19) Модель мотивации Портера-Лоулера.
- 20) Концепция параллельного мотивирования Л.С.Выготского
- 21) Обзор теорий мотивации, сочетающих содержательный и личностный подход
- 22) Типологическая модель Вл.Герчикова. Типы трудовой мотивации.
- 23) Обзор основных стимулов в типологической модели Вл.Герчикова
- 24) Соотношение типов трудовой мотивации и видов стимулов в типологической модели Вл.Герчикова
- 25) Диспозиционная модель мотивации (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
- 26) Сущность и социальная природа заработной платы. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
- 27) Формы и системы оплаты труда. Основные принципы организации заработной платы.
- 28) Основные направления государственного регулирования заработной платы. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
- 29) Грейдинг как инструмент построения системы мотивации
- 30) Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
- 31) Обзор нематериальных форм трудовой мотивации
- 32) Мотивация и демотивация. Этапы демотивации.
- 33) Внутренние и внешние факторы демотивации

- 34) Организационные факторы демотивации
- 35) Ключевые управленческие ошибки, способствующие демотивации сотрудников
- 36) Внутренняя демотивация. Основные причины.
- 37) Демотивация как фактор снижения эффективности организации
- 38) Открытая и скрытая демотивация.
- 39) Уровни влияния на мотивацию сотрудника в организации
- 40) Условия эффективной системы профилактики демотивации сотрудников в организации

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине.

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, успешности участия в групповой игре.

При очной форме обучения допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят индивидуальное собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

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. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник - ("Высшее образование: Бакалавриат") НИЦ ИНФРА-М, 2015 (6)
2. Шапиро, С.А. 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. (20)

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

5.2 Дополнительная литература:

1. Егоршин, А.П. 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. (14)
2. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник для бакалавров М.: Юрайт, 2015 (14)
3. Пряжников, НС. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психологическим специальностям / Н. С. Пряжников. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2012. - 367 с (7)
4. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд. / Изд-во ЮНИТИ, 2014 (7)

5.3. Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Кадровое дело
3. Служба кадров
4. Директор по персоналу
5. Кадровая служба и управление персоналом
6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

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

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль - по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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
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.