

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования, первый  
проректор



Хагуров Т.А.  
подпись

«31» мая 2024 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.25 Особенности мотивации труда разных категорий  
персонала

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	бакалавр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 Особенности мотивации труда разных категорий персонала составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

М.А.Коробкина,                      доцент,  
к.социол.наук,



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 09 «17» апреля 2024 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
Лузаков А.А.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 22 апреля 2024 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Ожигова Л.Н – д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и личной психологии КубГУ

Лунёва В.И. – начальник отдела персонала ООО СП «Сталкер»

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечение целостного представления студентов о теоретических и методологических основах формирования и развития в области разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.

### 1.2 Задачи дисциплины

- формирование способностей всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- развитие умений определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими целями компании;
- формирование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач;
- формирование знаний методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда организации и умением применять на практике.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.25 Особенности мотивации труда разных категорий персонала относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Бюджетирование затрат на персонал», «Управление социальным развитием персонала», «Организационная культура».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами», «Развитие управленческих компетенций», «Конфликтология в управлении персоналом».

### 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:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
<b>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;</b>	
ИОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	Определяет виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
	Предлагает эффективные технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.
	Оценивает эффективность применения современных технологий аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
<b>ПК-1- Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала</b>	
ИПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Определяет методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

	Контролирует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	Оценивает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
<b>ПК-2 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала</b>	
ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Определяет направления анализа расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов
	Обобщает данные анализа расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов
	Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для анализа расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		6 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>50</b>	<b>50</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	32	32			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>27</b>	<b>27</b>			
Реферат/эссе (подготовка)	10	10			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	10	10			
Решение кейсов	7	7			
<b>Контроль:</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>			

Подготовка к экзамену		26,7	26,7			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>			
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>54,3</b>	<b>54,3</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (3 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1.	Диагностика системы мотивации		4	10	-	10
2.	Формирование систем мотивации и стимулирования персонала		6	10	-	10
3.	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования		6	12	-	9
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>			16	32	-	29
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			-	

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

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Диагностика системы мотивации	Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности, проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Модели трудового поведения. Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Функции трудовой мотивации. Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
2.	Формирование систем мотивации и стимулирования персонала	Принципы разработки проекта по мотивации персонала. Цели и задачи систем мотивации и стимулирования. Материальная и нематериальная мотивация. Денежные стимулы	Проработка учебного (теоретического) материала

		и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.	
3.	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования	Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации. Оценка трудового вклада Проблема оценки трудового вклада работников. Критерии оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качеств деятельности, оценка эффективности деятельности.	Дискуссия по проблемам формирования оценки персонала

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/разбор	Форма текущего контроля
1.	Диагностика системы мотивации	Диагностика системы мотивации. Анализ системы базовых окладов и премирования. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования. Исследование удовлетворенности трудом сотрудников и готовности к изменениям. Психодиагностика потребностей работников. Методики исследования мотиваций работников (методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика «Диагностика мотивационной структуры личности», методика «МАС», методика «Групповая мотивация», методика на определение типов мотивации(по Герчикову). Анализ внешних и внутренних факторов, формирующих систему мотивации и стимулирования.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
2.	Формирование систем мотивации и стимулирования персонала	Программы и методы стимулирования. Современные системы оплаты труда. Программы материального стимулирования. Надбавки и индивидуальные бонусы. Индивидуальная сдельная оплата труда. Бонусы. Методы	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и

		нематериального стимулирования трудовой деятельности. Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация. Управление мотивацией. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.	функции управления
3.	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования	Построение системы критериев оценки трудовой деятельности. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Особенности оплаты труда государственных служащих. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка	

	сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

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

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

#### **Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации**

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация



1	ИОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	Определяет виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-4
2		Предлагает эффективные технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 5-6
3		Оценивает эффективность применения современных технологий аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 7-8
4		ИПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Определяет методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу
5		Контролирует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 11-12
6		Оценивает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 13-14
7	ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Определяет направления анализа расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 15-17
8		Обобщает данные анализа расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 18-19
9		Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для анализа	Тест по пройденному материалу	Вопрос на экзамене 20-24

		расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов		
--	--	--	--	--

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **4.1.1. Вопросы по проблемному семинару**

Тема 1 Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Активация трудового поведения, направленная на повышение производительности труда.
2. Формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала.
3. Модели трудового поведения.
4. Структура трудовой мотивации.
5. Мотивация и деятельность.
6. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения.
7. Функции трудовой мотивации.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.

#### **4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара**

Тема 2 Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностика состояния рынка труда
2. Выбор позиции компании на рынке труда.
3. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.
4. Анализ системы базовых окладов и премирования.
5. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования.
6. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования.
7. Исследование удовлетворенности трудом сотрудников и готовности к изменениям.
8. Психодиагностика потребностей работников.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

#### **4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара**

Тема 3 Методики исследования мотиваций работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительный анализ методик исследования мотиваций работников ( методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика «Диагностика мотивационной структуры личности», методика «МАС», методика «Групповая мотивация», методика на определение типов мотивации(по Герчикову).

2. Анализ внешних и внутренних факторов, формирующих систему мотивации и стимулирования.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИОПК-4.2 Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.

#### **4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара**

1. Современные системы оплаты труда.
2. Программы материального стимулирования.
3. Надбавки и индивидуальные бонусы.
4. Индивидуальная сдельная оплата труда. Бонусы.
5. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.
6. Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда.
7. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

#### **4.1.5 Решение кейсов:**

1. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации.
2. Гибкие системы мотивации.
3. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации.
4. Нормативная документация.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*

ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)**

1. Компенсационный пакет: структура и особенности создания.
2. Содержание и структура компенсационного пакета.
3. Разработка компенсационного пакета.
4. Определение и формализация организационной структуры предприятия.
5. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
6. Создание локальных нормативных актов.
7. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.
8. Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования персонала.
9. Построение системы критериев оценки трудовой деятельности.
10. Мотивирование трудового исполнения должностных обязанностей.
11. Мотивирование качества достижений и профессионального развития.
12. Оценка качества профессионального поведения.
13. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.
14. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.
15. Проблема удовлетворенности трудом.
16. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.
17. Формирование оптимальной системы мотивации персонала. Опорные базы системы мотивации персонала. Внешние ограничения.
18. Мотивирование трудовой деятельности как функция управления персоналом.
19. Виды мотивирования персонала организации.
20. Материальное стимулирование персонала организации.
21. Составляющие заработной платы. Цели и функции заработной платы.

22. Основные компоненты комплексной системы мотивации персонала: цели и инструменты мотивации; перечень стимулирующих систем в организации - формы стимулирования, их основное содержание.
23. Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов.
24. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда.
25. Нематериальное стимулирование персонала организации.
26. Сущность, виды и особенности организации морального стимулирования персонала.
27. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Классификация мотивов труда.
28. Характеристика мотивационной сферы личности.
29. Диагностика системы мотивации трудовой деятельности.
30. Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования.

### **Критерии оценивания результатов обучения**

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509798>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511644>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512020>

### **5.2. Периодическая литература**

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» [www.hrmedia.ru](http://www.hrmedia.ru)
6. Журнал «Кадровик» [panor.ru/journals/kadrovik](http://panor.ru/journals/kadrovik)
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» [www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom)).
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

**Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

**Профессиональные базы данных:**

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>;
2. Журнал «Успехи физических наук» (электронная версия) <https://ufn.ru/>;

3. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru/>;
4. Журнал «Квантовая электроника» (электронная версия) <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>;
6. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>;
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>;
8. БД CSD-Enterpris Кембриджского центра кристаллографических данных (CCDC) <https://www.ccdc.cam.ac.uk/structures/>;
9. БД журналов по различным отраслям знаний Wiley Journals Database <https://onlinelibrary.wiley.com/>;
10. БД eBook Collection (SAGE) – <https://sk.sagepub.com/books/discipline>;
11. Полнотекстовая коллекция журналов компании Американского физического общества American Physical Society (APS) <https://journals.aps.org/about>;
12. БД патентного поиска Orbit Premium edition (Questel) <https://www.orbit.com/>;
13. Ресурсы Springer Nature (журналы, книги): <https://link.springer.com/>  
<https://www.nature.com/>  
<https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>  
<http://materials.springer.com/>
14. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru/>;
15. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
16. "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>;
17. БД SciFindern (CAS) (онлайн-сервис для поиска информации в области химии, биохимии, химической инженерии, материаловедения, нанотехнологий, физики, геологии, металлургии и др.) <https://scifinder-n.cas.org/>;
18. Freedom Collection – полнотекстовая коллекция электронных журналов по различным отраслям знаний издательства Elsevier <https://www.sciencedirect.com/>;
19. БД Academic Reference (CNKI) (единая поисковая платформа по научно-исследовательским работам КНР. Тематика покрывает все основные дисциплинарные области <https://ar.cnki.net/ACADREF>.

### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

### **Ресурсы свободного доступа:**

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>.
6. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
7. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
8. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
9. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
10. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>.

### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

## **6. 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 аргументированно 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 (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. 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:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений

и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

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.

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.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;



«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office

(читальный зал Научной библиотеки)	Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus