

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 27.05.2026 10:31:53 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8723727	Рабочая программа дисциплины "Социальные технологии управления трудовой мотивацией" по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 "Социология" направленности (профилю) Социальные технологии и управленческое консультирование ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*
Социальные технологии управления трудовой мотивацией

Направление подготовки (специальность)

39.04.01 Социология

Направленность (профиль)

Социальные технологии и управленческое консультирование

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: изучение основ управления мотивацией персонала для повышения эффективности трудовой деятельности и достижения организационных целей.

Задачи дисциплины:

- Изучение базовых понятий и теорий мотивации, а также их применение в практике управления.
- Освоение методов анализа потребностей и интересов работников, а также определение оптимальных способов их удовлетворения.
- Исследование различных видов мотивации (материальная, нематериальная, организационная) и их влияния на производительность труда.
- Изучение технологий формирования и поддержания эффективной системы мотивации в организации.
- Анализ современных методов оценки эффективности системы мотивации и ее влияния на результаты деятельности компании.
- Приобретение навыков разработки и внедрения программ мотивации с учетом специфики деятельности организации и ее кадрового состава.
- Формирование компетенций по управлению мотивацией в условиях изменений и кризисов, а также при возникновении конфликтных ситуаций.

Результаты обучения по дисциплине направлены на достижение индикаторов:

- ПК-1: Способен разрабатывать и применять специальные технологии факторного анализа социальных процессов
- ПК-4: Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.08

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины базируется на компетенциях, освоенных в ходе изучения курсов:

Корпоративная культура

Деловое общение в профессиональной сфере

Управление персоналом

Самоменеджмент

Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Компетенции, приобретённые студентом в ходе освоения дисциплины, используются в дальнейшем при изучении курсов:

Социально-технологическое проектирование

Методика преподавания социологических дисциплин

Управление персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4: Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации

Знать:

- методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации.
- сущность и приемы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации.
- технологии проведения прикладных социологических исследований в сфере управления персоналом, кадровой безопасности, корпоративным социальным программам и социальной политики.

Уметь:



- применять методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности.
- осуществлять постановку оперативных целей и задач, разработку планов, программ и процедур управления персоналом, организацию внутренних коммуникаций персонала и структурного подразделения организации.
- разрабатывать предложения и мероприятия по повышению эффективности работы персонала, по структуре подразделения и потребности в персонале; обеспечению кадровой безопасности; формированию систем оценки, развития, организации и оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике на основе кадровой информации и результатов прикладных социологических исследований.

Владеть:

- навыками использования отечественного и зарубежного опыта о методах, способах и инструментах анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности.
- навыками операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации.
- навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале, по обеспечению кадровой безопасности организации, корпоративным социальным программам и социальной политике.

ПК-1.1: Демонстрирует знания в области содержания технологий факторного анализа социальных процессов

Знать:

сущность и технологии факторного анализа социальных процессов.

Уметь:

определять области применения факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

Владеть:

навыками определения ситуаций оптимального применения факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

ПК-1.2: Демонстрирует умение разрабатывать и применять специальные технологии факторного анализа социальных процессов

Знать:

особенности разработки специальных технологий факторного анализа социальных процессов.

Уметь:

осуществлять разработку специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

Владеть:

навыками разработки специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

ПК-1.3: Разрабатывает и применяет специальные технологии факторного анализа социальных процессов

Знать:

профессиональные ситуации применения специальных технологий факторного анализа социальных процессов.

Уметь:

разрабатывать специальные технологии факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

Владеть:

навыками применения специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - сущность и технологии факторного анализа социальных процессов;

3.1.2 - особенности разработки специальных технологий факторного анализа социальных процессов;

3.1.3 - профессиональные ситуации применения специальных технологий факторного анализа социальных процессов;



3.1.4	- методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации;
3.1.5	- сущность и приемы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации;
3.1.6	- технологии проведения прикладных социологических исследований в сфере управления персоналом, кадровой безопасности, корпоративным социальным программам и социальной политики.
3.2	Уметь:
3.2.1	- определять области применения факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.2.2	- осуществлять разработку специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.2.3	- разрабатывать специальные технологии факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.2.4	- применять методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности;
3.2.5	- осуществлять постановку оперативных целей и задач, разработку планов, программ и процедур управления персоналом, организацию внутренних коммуникаций персонала и структурного подразделения организации;
3.2.6	- разрабатывать предложения и мероприятия по повышению эффективности работы персонала, по структуре подразделения и потребности в персонале; обеспечению кадровой безопасности; формированию систем оценки, развития, организации и оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике на основе кадровой информации и результатов прикладных социологических исследований.
3.3	Владеть:
3.3.1	- определения ситуаций оптимального применения факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.3.2	- разработки специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.3.3	- применения специальных технологий факторного анализа социальных процессов для решения профессиональных задач;
3.3.4	- использования отечественного и зарубежного опыта о методах, способах и инструментах анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности;
3.3.5	- операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации;
3.3.6	- разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале, по обеспечению кадровой безопасности организации, корпоративным социальным программам и социальной политике.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 66 самостоятельная работа : 56,7 часов на контроль : 18 контактная работа: 69,3 ИКР: 3,3	Виды контроля в семестрах: экзамены 3

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Литература
	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации			



1.1	История, теория и практика научной организации труда (НОТ) /Лек/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.2	История, теория и практика научной организации труда (НОТ) /Пр/	3	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2
1.3	История, теория и практика научной организации труда (НОТ) /Ср/	3	26,6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2
1.4	Трудовая мотивация персонала как направление научной организации труда /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2
1.5	Трудовая мотивация персонала как направление научной организации труда /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.6	Трудовая мотивация персонала как направление научной организации труда /Ср/	3	15	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.7	Потребности и стимулы: понятия и соотношение. /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2
1.8	Потребности и стимулы: понятия и соотношение. /Пр/	3	12	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.9	Мотивированный работник как цель и критерий эффективности управления трудовой мотивацией: понятие и структура. /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э2 Э3
1.10	Мотивированный работник как цель и критерий эффективности управления трудовой мотивацией: понятие и структура. /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2
1.11	Мотивированный работник как цель и критерий эффективности управления трудовой мотивацией: понятие и структура. /ИКР/	3	3,3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 2. Практические аспекты трудовой мотивации				
2.1	Проблемы теории, методики и практики оценки эффективности мероприятий стимулирования труда и уровня трудовой мотивации. /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.2	Проблемы теории, методики и практики оценки эффективности мероприятий стимулирования труда и уровня трудовой мотивации. /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.3	Проблемы теории, методики и практики оценки эффективности мероприятий стимулирования труда и уровня трудовой мотивации. /Ср/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.4	Понятие и определение уровня трудовой мотивации персонала: методика и показатели. /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.5	Понятие и определение уровня трудовой мотивации персонала: методика и показатели. /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.6	Понятие и определение уровня трудовой мотивации персонала: методика и показатели. /Ср/	3	5,1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.7	Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией. /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3



Рабочая программа дисциплины "Социальные технологии управления трудовой мотивацией" по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 "Социология" направленности (профилю) Социальные технологии и управленческое консультирование ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 7

2.8	Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией. /Пр/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.9	Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией. /Ср/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Практические задания для подготовки устного сообщения на семинаре (текущий контроль) и письменного ответа на экзамене (промежуточная аттестация).

Вопросы для подготовки к экзамену

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

При выполнении практического задания в сети Интернет и рекомендуемой литературе найти и систематизировать информацию, подготовить сообщение и на основе полученных на занятиях по дисциплине знаний, умений и навыков продемонстрировать способность обоснованно отбирать и использовать современные информационно- коммуникационные технологии для решения профессиональных задач.

Формулировки практических заданий:

1. История, теория и практика научной организации труда (НОТ)
2. Концепция научной организации труда (НОТ) Ф. Тэйлора
3. «Социальное управление» Г.Форда
4. Концепция «человеческих отношений» Э.Мэйо
5. «Концепция пожизненного найма»
6. Коммунистическая концепция социалистического соревнования
7. «Концепция социальной справедливости»
8. Трудовая мотивация персонала как направление научной организации труда
9. Теория мотивации Маслоу
10. Теория мотивации Герцберга
11. Теория мотивации МакГрегора
12. Теория Л. Портера и Э. Лоулера
13. «Теория справедливости»
14. Концепция Д. МакКлелланда
15. «Теория Х»
16. «Теория У»
17. «Теория Z»
18. Потребности и стимулы: понятия и соотношение
19. Процессуальные теории мотивации
20. Содержательные теории мотивации
21. Стимул: «дух доверия» работнику
22. Стимул: атмосфера корпоративной общности, преданности фирме
23. Стимул: атмосфера общей ответственности
24. Стимул: гарантия занятости и обстановка доверительности
25. Стимул: общность целей и ценностей руководства и рядовых работников
26. Стимул: постоянное внимание руководства к исполнителям
27. Стимул: предоставление возможно большей свободы в выборе средств работы
28. Проблемы теории, методики и практики оценки эффективности мероприятий стимулирования труда и уровня трудовой мотивации
29. Актуальные проблемы трудовой мотивации в России
30. Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией
31. Мотивированный работник как цель и критерий эффективности управления трудовой мотивацией: понятие и структура
32. Мотивированный работник как критерий эффективности управления
33. Мотивированный работник как цель управления организацией
34. Параметры мотивированного работника
35. Проблема определения уровня трудовой мотивации персонала
36. Проблема эффективности мероприятий стимулирования труда



37. Социологическое исследование трудовой мотивации
38. Понятие и определение уровня трудовой мотивации персонала: методика и показатели
39. Методика оценки эффективности мероприятий стимулирования труда
40. Методика расчета уровня трудовой мотивации персонала
41. Мотивационная составляющая жизнедеятельности персонала: социологический факторный анализ
42. Мотивационная составляющая условий труда персонала: социологический факторный анализ
43. Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Понятие мотивации
2. Понятие стимулирования
3. Теория мотивации Маслоу
4. Теория мотивации Герцберга
5. Теория мотивации МакГрегора
6. Теория Л. Портера и Э. Лоулера
7. «Теория справедливости»
8. «Теория ожиданий» В. Врума
9. Концепция Д. МакКлелланда
10. «Теория X»
11. «Теория Y»
12. «Теория Z»
13. Стимул: гарантия занятости и обстановка доверительности
14. Стимул: атмосфера корпоративной общности, преданности фирме
15. Стимул: постоянное внимание руководства к исполнителям
16. Стимул: общность целей и ценностей руководства и рядовых работников
17. Стимул: атмосфера общей ответственности
18. Стимул: предоставление возможно большей свободы в выборе средств работы
19. Стимул: «дух доверия» работнику
20. Процессуальные теории мотивации
21. Содержательные теории мотивации
22. Проблема эффективности мероприятий стимулирования труда
23. Проблема определения уровня трудовой мотивации персонала
24. Методика оценки эффективности мероприятий стимулирования труда
25. Сущность и содержание трудовой мотивации
26. Потребности и стимулы: понятия и соотношение
27. Формы и методы стимулирования труда: основные определения
28. Проблема эффективности стимулирования труда
29. Социологическое исследование трудовой мотивации в организации
30. Мотивированный работник как цель управления организацией
31. Мотивированный работник как критерий эффективности управления
32. Мотивационная составляющая условий труда персонала: социологический факторный анализ
33. Мотивационная составляющая жизнедеятельности персонала: социологический факторный анализ
34. Определение эффективности стимулирующих факторов как основа управления трудовой мотивацией в организации
35. Параметры мотивированного работника
36. Структура персонала по уровням мотивации
37. Формы и методы стимулирования: содержание и действенность
38. Экономическая эффективность мер стимулирования труда
39. Методика расчета уровня трудовой мотивации персонала
40. Роль мотивации в осуществлении стратегии компании
41. Теории мотивации: анализ их достоинств и недостатков
42. Механизм стимулирующего воздействия на персонал
43. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России
44. Мотивация труда в организациях с различными типами организационной культуры
45. Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала
46. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации
47. Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие стимулирования



48. Дополнительное материальное вознаграждение и его использование для мотивации трудовой деятельности
49. Зарубежный опыт мотивации трудового поведения (сравнительный анализ)
50. Японский опыт управления мотивацией труда
51. Анализ различных форм оплаты труда и их стимулирующей роли
52. Теория ожидания В.Врума и возможности ее применения в практике мотивации персонала
53. Теории атрибуции: ограничения и практические аспекты их использования
54. Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала
55. Инструменты повышения производительности работы персонала
56. Основные направления государственного регулирования оплаты труда
57. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности
58. Практика консалтинга в области мотивации персонала
59. Разработка системы управления по целям как элемента мотивационного механизма
60. Зависимость расходов на персонал от этапа развития компании

6.4. Критерии оценивания

Требования (критериальные показатели) к уровням освоения программы

«Отлично» (5) – студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала; умеет связывать теорию с практикой, теоретические выводы подтверждает примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения. Делает выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу. Ответ носит самостоятельный характер.

«Хорошо» (4) – ответ студента соответствует указанным выше критерия, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

«Удовлетворительно» (3) – студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения исследовательских, концептуальных и нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения. Ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции.

«Неудовлетворительно» (2) – студент имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажает их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Боковня А.Е.	Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография (https://znanium.com/catalog/document?id=393681)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022	ЭБС
Л1.2	Кузьмина Н.М.	Менеджмент персонала корпорации: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=416726)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
ЛП.3		Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023, № 3 (66): журнал (https://znanium.com/catalog/document?id=424418)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
ЛЗ.1	Егоршин А. П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=398911)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. URL: http://e.lanbook.com/			
Э2	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. http://elibrary.ru/defaultx.asp .			
Э3	Национальная электронная библиотека (НЭБ) [Электронный ресурс] : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. http://нэб.рф .			

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – Москва, [2002]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>, свободный (20.04.2023).
2. * eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. – Москва, [1999]. – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (20.04.2023).
3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/?utm_source=sps, свободный (20.04.2023)
4. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – URL: <http://www.garant.ru/>, свободный (20.04.2023).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение дисциплины осуществляется с использованием средств обучения общего назначения:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийное оборудование (экран, ноутбук, проектор, колонки);

- компьютерные классы;

- учебно-научная лаборатория кафедры, оборудованная компьютерами (для самостоятельной работы студентов).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания составлены в соответствии с целью и задачами изучения дисциплины и компетенциями, формирование которых предполагается у обучающихся.

Методические рекомендации преподавателю

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий (лекции-визуализации, проблемные лекции, дискуссии, ролевые игры, разбор конкретных ситуаций), тренинги, тестовые технологии, встречи с руководителями различного уровня.

Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается



показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ТСО (слайды, видеозапись, дисплеи, интерактивная доска и т. д.).

Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний.

Дискуссия (от лат. discussion — рассмотрение, исследование) — это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями, мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций.

Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

Предусмотрено участие студентов в общественных мероприятиях, научных и научно-практических конференциях, форумах, школах. Данные технологии направлены на формирование и развитие профессиональных навыков студентов.

Предполагается проведение семинарских занятий в следующих основных формах: - подготовка и презентация докладов. Слушатели самостоятельно работают с литературой по теме и делают в ходе занятий доклады, которые потом обсуждаются в режиме «вопросы-ответы».

- диспуты, в ходе которых слушатели обсуждают материал предварительно прочитанной лекции в свободной форме по перечню вопросов, которые предлагает преподаватель.
- получение и выполнение практических заданий из их перечня (п. 4.2 рабочей программы дисциплины).

В методических указаниях по организации СРС обращается внимание на последовательность изучения материала дисциплины, особенности изучения отдельных тем и разделов, отбор наиболее важных и необходимых сведений из учебных пособий, на объяснение вопросов программы курса, которые обычно вызывают затруднения. При этом преподавателю необходимо учитывать следующие моменты:

- не следует перегружать студентов творческими заданиями;
- чередовать творческую работу на занятиях с заданиями во внеаудиторное время;
- давать студентам четкий инструктаж по выполнению самостоятельных заданий: цель задания, условия выполнения, объем, сроки, требования к оформлению;
- осуществлять текущий учет и контроль за самостоятельной работой;
- давать оценку, обобщать уровень усвоения навыков самостоятельной, творческой работы.

Оценка успешности студента может вестись в традиционной системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», либо по рейтинговой системе, основываясь на сумме набранных им в ходе самостоятельной работы баллов, за все виды СРС, включая итоговые аттестационные процедуры.

Рекомендуемые формы контроля самостоятельной работы студентов:

- выборочная проверка выполнения практических заданий во время аудиторных занятий;
- составление аннотаций на прочитанный материал;
- обзор литературы;
- реферирование литературы, представление рефератов;
- подготовка конспекта;
- включение вопросов на контрольных работах, на зачете, экзамене.

Методические рекомендации студенту

Для качественного и всестороннего изучения дисциплины потребуется знакомство с учебниками, учебно- методическими пособиями, монографической и справочной литературой, периодическими источниками - статьями в журналах, энциклопедических словарях, опубликованными материалами ежегодных конференций, и прежде всего – с рекомендованными в п.5 рабочей программы дисциплины. Студенты должны ознакомиться с данным массивом информации по тем теоретическим направлениям, которым были посвящены лекции. Знакомство с материалом считается завершенным, когда обучаемыми выделена совокупность смысловых структурных элементов материала, состоящая из:

- списка тезисов смысловых единиц анализируемого текста;
- перечня основных понятий рассмотренного смыслового блока;
- перечня неясных вопросов, по которым требуются пояснения преподавателя.

Особое внимание следует обратить на освоение понятийного аппарата предметной области дисциплины. Понятия – это форма существования всякой науки, и мыслительный процесс осуществляется в понятийной форме. Поэтому в процессе изучения дисциплины обучаемому необходимо обратить особое внимание на использование таких базовых понятий как «потребности», «побуждения», «мотив», «стимул», «мотивация», «условия и факторы», «показатели». Понятийный аппарат помогает студенту включить тематику дисциплины в общий контекст своей социологической подготовки. Формируя понятийный аппарат, студент уже на начальном этапе освоения дисциплины получает возможность уяснить место изучаемой темы или проблемы в рамках предметного поля.



Помимо понятийного аппарата должен происходить рост освоения теоретико-методологической основы дисциплины. Процесс освоения предполагает знакомство с основными теоретическими направлениями, концептуальными подходами и научными школами управления мотивацией. Теория и методология выполняют свои важнейшие функции: теория позволяет использовать накопленные достоверные знания о проблеме, опосредовано приобщить собственные усилия по освоению проблематики дисциплины. Методология позволяет выбрать эффективный и перспективный путь дальнейшего обогащения знаниями, в первую очередь добываемыми в рамках эмпирических исследований. Обучаемому необходимо также особое внимание обратить на изучение методов социологического факторного анализа, методов получения и обработки конкретных данных социологических исследований, их интерпретации, на основе которых и формулируются обучаемым конкретные выводы.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.