



Рабочая программа дисциплины (модуля)*
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 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

Целью дисциплины является формирование у студентов на основе современных теорий и практического отечественного и зарубежного опыта представлений о принципах, формах, методах стимулирования трудовой деятельности, систематизация, расширение и углубление знаний в области мотивации труда, умения использовать полученные знания для диагностики и построения эффективной системы стимулирования труда организации.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение теоретических основ мотивации и стимулирования труда персонала и формирование представления об основных концепциях, базовых теоретических подходах и моделях процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- формирование практических навыков по построению системы мотивации и стимулирования, обеспечивающей интересы как работника, так и организации;
- овладение методиками диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов систем мотивации и стимулирования труда, а также методиками, изучающими удовлетворённость работников трудом (мотивационный профиль);
- формирование практических навыков по определению постоянной (базовой) и переменной частей заработной платы в зависимости от ценности персонала и целей развития организации на разных этапах её жизненного цикла;
- овладение практическими навыками формирования «социального пакета» работника;
- изучение порядка применения нематериального стимулирования персонала (морального, организационного и др.);
- изучение этапов внедрения системы мотивации и стимулирования персонала и определения её эффективности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.04

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Документационное обеспечение управления

Экономика труда

Психология профессионального развития

Теория управления

Основы управления персоналом организации

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

Оплата труда персонала

Управление развитием персонала

Корпоративная социальная политика

Преддипломная практика

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

ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации

Знать:

основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения

Уметь:

применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности

Владеть:

базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности



В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения
3.2	Уметь:
3.2.1	применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, осуществлять контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной; применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности для участия в реализации программы организационных изменений
3.3	Владеть:
3.3.1	базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: экзамены 5
в том числе :	
аудиторные занятия : 50	
самостоятельная работа : 12,8	
часов на контроль : 36	
контактная работа: 59,2 ИКР: 9,2	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности			
1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.2	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности /Лек/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.4	Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности /Пр/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.5	Стимулирование трудовой деятельности /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.6	Стимулирование трудовой деятельности /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.7	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.8	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.9	Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации /Лек/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2



1.10	Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации /Пр/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.11	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.12	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Пр/	5	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.13	Экзамен /Экзамен/	5	36	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.14	Самостоятельная работа /Ср/	5	12,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.15	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	5	9,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

Собеседование

тест

практическое задание

дискуссия

Для промежуточной аттестации

собеседование

тест

практическое задание

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые вопросы для собеседования

1. Раскройте предмет, содержание и основные положения мотивации трудовой деятельности.
2. Опишите роль мотивации персонала в системе управления персоналом.
3. Почему мотивация труда - одна из актуальных проблем в современном менеджменте?
4. Что такое мотив и каковы его функции.
5. Какие бывают виды мотивов?
6. Что такое мотивационное ядро?
7. Дайте характеристику потребностям как сущностной основы мотивации.
8. Что такое «потребности» и каковы их свойства
9. Охарактеризуйте этапы мотивационного процесса.

Пример типовых тестовых вопросов

1. В какой теории утверждается, что у работника основными являются потребности достижения, соучастия и власти, которые находятся во взаимосвязи:

- а) в теории иерархии потребностей Маслоу;
- б) в теории Мак - Клеелланда;
- в) в теории Портера - Лоулера;
- г) в теории ожиданий Врума.

2. К содержательным теориям мотивации относится:

- а) теория Портера - Лоулера;
- б) типологическая модель Герчикова;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория ожиданий Врума.



3. Что такое мотив?
- а) внешняя побудительная причина заинтересованности в труде;
 - б) стремление добиваться своих интересов в ущерб другому;
 - в) внутреннее побуждение человека, обуславливающее его трудовую активность;
 - г) потребность в личностном росте.
4. Укажите лишнее среди элементов процесса формирования мотива?
- а) потребность;
 - б) интерес;
 - в) благо;
 - г) цена;
 - д) заработная плата.
5. Под стимулом правильнее понимать:
- а) Внешний мотиватор;
 - б) Внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
 - в) Внутренний мотив деятельности;
 - г) Внешний мотив деятельности.

Пример типового практического задания

Магазин «Планета детства», функционирующий в городе с 2005 г., занимается продажей товаров для детей – игрушек, одежды, обуви, товаров для ново-рожденных. Магазин имеет линейно-функциональную организационную структуру, в состав которой входят директор, бухгалтер, маркетолог, менеджер по персоналу, а последнему подчиняются 13 продавцов-консультантов, три продавца-кассира, два технических работника и шесть грузчиков. Работники в возрасте от 18 до 25 лет составляет 70% персонала, 22% – работники в возрасте от 25 до 35 лет. Большая часть персонала (78 %) имеет среднее и среднее специальное образование. Коэффициент постоянства кадров в 2013 г. составил 87 %. Системе управления персоналом в организации присущи следующие особенности: стратегия управления персоналом отсутствует; обучение персонала происходит только внутри организации, для чего применяется механизм наставничества (таким же образом осуществляется адаптация новичков); в основном применяются материальные методы мотивации – заработная плата + премии к праздникам; система развития и продвижения персонала не предусмотрена ввиду небольших размеров организации; аттестация и оценка персонала не проводятся. В ходе опроса степени удовлетворенности персонала магазина выявлено следующее: 9 работников имеют высокую мотивацию к работе, 10 работников – среднюю мотивацию, остальные работники затруднились определить свою мотивированность; 36,4% персонала довольны своей работой, столько относятся к своей работе нейтрально, остальные – очень довольны; отвечая на вопрос о конкретных стимулах и мотивах своей работы: 45,5 % отметили общение с интересными людьми, 40,9 % – материальное вознаграждение, 22,7 % – самореализацию, 22,7 % – социальный статус и уважение, 9,1 % – возможность приносить пользу обществу. Организация находится на стадии зрелости, ориентирована на получение стабильной прибыли и минимизацию издержек. Разработайте социальный и мотивационный пакеты для работников организации, определите и обоснуйте подход к его реализации и условия его применения.

Примеры типовых тем для дискуссии

- 1. Современная практика использования основных теорий мотивации в управлении персоналом.
- 2. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
- 3. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
- 4. Особенности проявления мотивации и стимулирования труда на различных стадиях жизненного цикла организации.
- 5. Использование мотивации и стимулирования труда для формирования слаженного и нацеленного на результат трудового коллектива.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для устного опроса (собеседования)

- 1. Предмет, содержание, основные положения мотивации трудовой деятельности.
- 2. Роль мотивации труда в системе управления персоналом.
- 3. Основные проблемы, возникающие при разработке системы мотивации персонала.
- 4. Мотив: понятие, функции. Классификация мотивов. Мотивационное ядро.
- 5. Потребности как сущностная основа мотивации.
- 6. Трудовая деятельность как объект мотивации. Этапы мотивационного процесса.



7. Содержательные теории мотивации.
8. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда.
9. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
10. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Практическое применение.
11. Трехфакторная модель Д. МакКлеланда и ее применение в практике управления.
12. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала.
13. Теория ожидания Виктора Врума. Использование теории в практике управления персоналом.
14. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Адамса.
15. Модель Л. Портера – Э.Лоурела и ее практическое использование.
16. Отечественные концепции мотивации труда.
17. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
18. Понятие стимул и стимулирования трудовой деятельности. Характеристика процесса стимулирования труда.
19. Классификация стимулов. Материальное и нематериальное стимулирование труда. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
20. Цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала.
21. Принципы, функции, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала.
22. Технологическая схема формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала.
23. Диагностика системы мотивации и стимулирования труда, ее этапы.
24. Методы диагностики системы мотивации и стимулирования труда
25. Понятие материально-денежного стимулирования и его структура.
26. Сущность и функции заработной платы.
27. Формы и системы оплаты труда и условия их применения.
28. Дополнительная и поощрительная оплата.
29. Организация премирования.
30. Понятие социального пакета организации, его виды.
31. Функции социального пакета.
32. Подходы к определению структуры социального пакета.
33. Алгоритм разработки социального пакета.
34. Понятие нематериального стимулирования труда персонала и его структура.
35. Моральное стимулирование.
36. Инструменты социального стимулирования персонала.
37. Стимулирование свободным временем.
38. Организационное стимулирование.
39. Влияние демотиваторов на эффективность труда персонала.
40. Управление мотивацией персонала при реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях).
41. Мотивация персонала и преодоление локального сопротивления изменениям.

Тестовые задания (типовые)

3.2.1 База тестовых вопросов.

1. Потребность правильнее характеризовать как:
 - а) один из мотивов деятельности;
 - б) стимул к труду;
 - в) ощущение нужды в чем-либо;
2. Что такое мотив?
 - а) внешняя побудительная причина заинтересованности в труде;
 - б) стремление добиваться своих интересов в ущерб другому;
 - в) внутреннее побуждение человека, обуславливающее его трудовую активность;
 - г) потребность в личностном росте.
3. Сила мотива определяется:
 - а) степенью актуальности той или иной потребности;
 - б) величиной вознаграждения;
 - в) степенью признания достижений коллегами;
 - г) ощущением своей необходимости людям.
4. Укажите лишнее среди элементов процесса формирования мотива?
 - а) потребность;
 - б) интерес;
 - в) благо;



- г) цена;
д) заработная плата.
5. Под стимулом правильнее понимать:
а) Внешний мотиватор;
б) Внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
в) Внутренний мотив деятельности;
г) Внешний мотив деятельности.

Типовые практические задания

1. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль». Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?
2. Можно ли наказать сотрудника, если он опоздал на работу 12 марта, а об этом стало известно только 16 апреля. Какой вид дисциплинарного взыскания можно применить к сотруднику, опоздавшему на работу и можно ли применить сразу несколько взысканий? Каков будет порядок его применения? Какими документами он будет оформлен?

6.4. Критерии оценивания

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно.

76-90 – хорошо

91-100 – отлично.

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 61. Максимальное количество баллов, которое может получить на экзамене студент очного отделения – 40.

Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-89%)

Отлично (90-100%)

Критерии для оценивания собеседования.

Отлично (Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его. Знание и свободное владение фактическим материалом по теме. Достаточно полно знает методологию и методику проведения исследования. Умеет вести поиск и анализ информации из разных источников. Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала).

Хорошо (Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности. Незначительные неточности в изложении фактического материала. Допускает незначительные ошибки при определении основных положений методологии и методики исследований в сфере государственного и муниципального управления.

.Допускает отдельные неточности и затруднения при поиске и анализе информации. Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала).

Удовлетворительно (В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании. Испытывает затруднения в изложении фактического материала. Испытывает значительные затруднения при определении основных теоретических положений исследования. Испытывает значительные трудности при поиске и анализе



материала по теме.

Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей).

Неудовлетворительно (Не владеет основными понятиями по предмету. Не владеет фактическим материалом. Отсутствуют знания основных теоретических положений исследования.

Не умеет осуществлять поиск и анализ информации по теме. Отсутствие логики в изложении материала).

Дискуссия

Дискуссия предполагает предварительную работу в мини-группах по подготовке ответов на дискуссионные вопросы, а результаты обсуждения представляются каждой группой для обсуждения (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 балла; слабый ответ – 2 балла;

дополнение к ответу – 1 балл.

Практическое задание

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах.

Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла;

дополнение к ответу – 1 балл.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации

Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично (9-10 баллов). Высокий уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо (6-8 баллов). Средний уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно (3-5 баллов). Базовый уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно (0-2 балла). Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций.

Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

Неудовлетворительно (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61

Удовлетворительно (3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75

Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90

Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100

Критерии оценивания практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теоретического материала, не всегда доходчиво излагает свои мысли, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной



деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией курса, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно. Предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Трапицын С. Ю., Панфилова А. П., Агапова Е. Н., Апелалова З. В., Бавина П. А., Волковицкая Г. А., Жарова М. В., Кисин К. А., Кутыева Э. Р., Петрова О. С., Чурилина И. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/561098)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л1.2	Литвинюк А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560214)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Родионова Е. А., Доминак В. И., Жушман Г., Экземпляров М. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560747)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л2.2	Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560300)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э2	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э3	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 11

электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, учебно-научная лаборатория «Управление социально-экономическими системами».

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- Развитие творческого и логического мышления;
- Работа с разноплановыми источниками по проблеме;
- Осуществление эффективного поиска информации;
- Получение, обработка и анализ источников информации;
- Формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам, умение вести дискуссию.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку лекционного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение некоторых разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение лекций и их конспектирование, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной итоговой исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- студенту необходимо внимательно прочитать материал предыдущей лекции;
- узнать тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомиться с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постараться выяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые можно задать лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно прочитать материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену:

К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;



- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для самоподготовки.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени через систему дистанционного обучения Moodle, социальные сети, электронную почту или отложенного времени через систему дистанционного обучения Moodle, форум, электронную почту.

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.