

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Теория мотивации

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

Москва
2021

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.3 обладает навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды ПК-4.5 использует механизмы выдвижения в лидеры

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-4		
	научную организацию и нормирование труда, анализ работ и рабочих мест, современные подходы к внедрению систем мотивации и персонала организации	применять на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, разрабатывать и внедрять системы	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания

		мотивации и оплаты труда	процессов групповой динамики, внедрение системы мотивации и оплаты труда
--	--	--------------------------	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория мотивации» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», «Организация кадровой службы», «Управление адаптацией», «Теория лидерства».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа		18
Занятия семинарского типа		36
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой		0,15
Самостоятельная работа (СРС)		53,85

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1.Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостояте льная работа
		Занятия лекционног о типа	Занятия семинарского типа	

		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	2		2				6
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.	2		4				8
3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	2		4				8
4.	Личность как субъект мотивации (самотивация)	2		2				7,85
5.	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	2		4				6
6.	Управление деструктивной мотивацией	2		4				6
7.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.	2		6				6
8.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	2		4				6
Итого		18		36				53,85
Промежуточная аттестация			0,15					

6.2.Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1.Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	Понятие мотивации и ее роль в управлении. Трудовая мотивация. Профессиональное общение руководителя. Положительная и отрицательная мотивация.
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.	Мотивация и стимулирование персонала как подсистема системы управления персоналом организации. Особенности систем мотивации и стимулирования российских организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему стимулирования и мотивации.
3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	Концепция «гуманизации труда» (Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхэма, Д. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.). Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых. Проблема развития элитарных ориентаций в труде.
4.	Личность как субъект мотивации (самотивация)	Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей. Понятие «власть» и ее разновидности. Саморегулирование и самотивация личности. Ценностная ориентация в трудовой деятельности.
5.	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	Системы мотивации и их классификация. Специфика разработки и внедрения систем мотивации. Оплата труда.
6.	Управление деструктивной мотивацией	Понятие деструктивной мотивации; Способы управления деструктивной мотивацией. Виды деструктивной мотивации. Просоциальные, асоциальные и антисоциальные мотивы труда и корпоративная этика. Общая модель деструктивной мотивации персонала
7.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.	Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
8	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

6.2.2.Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	1. Понятие мотивации и ее роль в управлении. 2. Трудовая мотивация. 3. Профессиональное общение руководителя. 4. Положительная и отрицательная мотивация.
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.	1. Мотивация и стимулирование персонала как подсистема системы управления персоналом организации. 2. Особенности систем мотивации и стимулирования российских организаций. 3. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики. 4. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему стимулирования и мотивации.
3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	1. Концепция «гуманизации труда» (Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхэма, Д. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.). 2. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых. 3. Проблема развития элитарных ориентаций в труде. 4. Социально-психологическая характеристика личности.
4.	Личность как субъект мотивации (самотивация)	1. Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей. 2. Понятие «власть» и ее разновидности. 3. Саморегулирование и самотивация личности. 4. Ценностная ориентация в трудовой деятельности
5.	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	1. Системы мотивации и их классификация; 2. Специфика разработки и внедрения систем мотивации; 3. Оплата труда. 4. Трудности разработки систем мотивации и оплаты труда.
6.	Управление деструктивной мотивацией	1. Понятие деструктивной мотивации. 2. Способы управления деструктивной мотивацией. 3. Виды деструктивной мотивации. 4. Просоциальные, асоциальные и антисоциальные мотивы труда и корпоративная этика. 5. Общая модель деструктивной мотивации персонала.
7.	Современные подходы к внедрению систем	1. Разработка систем материального (денежного) стимулирования.

	стимулирования персонала организации.	2. Грейдирование рабочих мест (должностей). 3. Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. 4. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
8	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	1. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. 2. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. 3. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	Эволюция процессов мотивации и стимулирования труда с развитием теорий управления персоналом. Значение дисциплины в профессиональной подготовке менеджера. Эволюция концепций мотивации. Школы теории мотивации и стимулирования в жизнедеятельности человека
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.	Теории мотивации Ф.У. Тейлора (10-е гг. XX в.), Э. Мэйо (20-е гг. XX в.), А.Х. Маслоу (50-е гг. XX в.), Ф. Херцберга (60-е гг. XX в.), Д. Мак-Грегора (сер. 60-х гг. XX в.), Д. Мак-Клелланда и Д. Аткинсона (70-е гг. XX в.). Схема общения руководителей с подчиненными Лорн С. Планкетт и Гай А. Хейла. Искажения восприятия.
3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	Психологические закономерности управленческой деятельности. Проблемы становления психологических школ изучения личности. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Формирование и управление психологическим мотивационным ядром персонала организации.
4.	Личность как субъект мотивации (самотивация)	Власть и организационная иерархия в управлении персоналом. Формирование, функции и классификация мотивов трудовой деятельности при различных стилях власти.
5.	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Элементы трудовой мотивации и факторы, влияющие на неё. Механизмы трудовой мотивации. Основные мотивы соучастия персонала в деятельности организации.
6.	Управление деструктивной мотивацией	Деструктивная мотивация как объект управления. Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения. Деструктивное организационное поведение как результат деструктивной мотивации персонала. Иерархия причин деструктивной

		мотивации персонала в российских коммерческих организациях.
7.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.	Анализ потребностей персонала в нематериальном стимулировании. Формирование системы нематериального стимулирования работников предприятия.
8	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	Опрос, проблемно-аналитическое задание
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект, тест
3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	Опрос, интерактивное задание
4.	Личность как субъект мотивации (самотивация)	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект
	Разработка и внедрение	Опрос, проблемно-аналитическое задание,

5.	систем мотивации и оплаты труда	информационный проект
6.	Управление деструктивной мотивацией	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тест
7.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, интерактивное задание
8	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, деловая игра, тест

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Понятие мотивации и ее роль в управлении.
2. Трудовая мотивация.
3. Профессиональное общение руководителя.
4. Положительная и отрицательная мотивация.
5. Мотивация и стимулирование персонала как подсистема системы управления персоналом организации.
6. Особенности систем мотивации и стимулирования российских организаций.
7. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики.
8. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему стимулирования и мотивации.
9. Концепция «гуманизации труда» (Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхэма, Д. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.).
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых.
11. Проблема развития элитарных ориентаций в труде.
12. Социально-психологическая характеристика личности.
13. Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей.
14. Понятие «власть» и ее разновидности.
15. Саморегулирование и самомотивация личности.
16. Ценностная ориентация в трудовой деятельности.
17. Системы мотивации и их классификация;
18. Специфика разработки и внедрения систем мотивации;
19. Оплата труда.
20. Трудности разработки систем мотивации и оплаты труда.
21. Понятие деструктивной мотивации.
22. Способы управления деструктивной мотивацией.
23. Виды деструктивной мотивации.
24. Просоциальные, асоциальные и антисоциальные мотивы труда и корпоративная этика.
25. Общая модель деструктивной мотивации персонала.
26. Разработка систем материального (денежного) стимулирования.
27. Грейдирование рабочих мест (должностей).

28. Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда.
29. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
30. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда.
31. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом.
32. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

Типовые проблемно-аналитические задания

Практическое задание 1:

Разработайте окно «Джогари» применительно к собственной личности.

Модель личности «Окно Джогари» (4 информационных параметра).

Левая вертикальная половина окна - то, что вы знаете о себе

Правая вертикаль - то, что вы о себе не знаете

Верхняя горизонталь - то, что о вас известно другим

Нижняя горизонталь - то, что о вас известно другим, но не вам

1. Открытая зона – качества, которые вам известны и которые вы предъявляете другим, открыто демонстрируете в поведении.

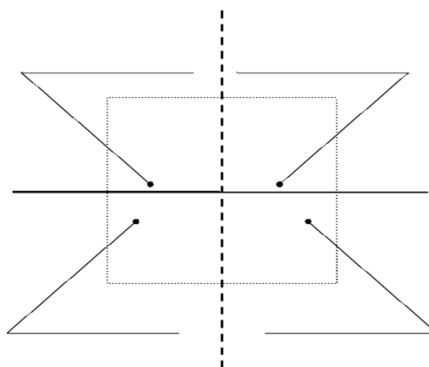
2. Скрытая зона – черты, которые вам известны, но вы их скрываете (слабые стороны личности, которые могут нарушить этические нормы или уважение к вам окружающих.) Характеристики, которые вы отследили и способны регулировать.

3. Зона неизвестного – черты, которые вам неизвестны. Иногда они выявляются в неожиданных условиях, или становятся известны благодаря титаническим усилиям психолога. Абсолютно бессознательные начала психической жизни.

4. Слепая зона - качества, которые вы предъявляете другим, делая это непроизвольно, т.е. не отдавая себе отчета, что у вас есть подобные черты. Это предсознание – при желании можно осознать.

Таблица 1

	ЗНАЮ Я	НЕ ЗНАЮ Я
ВИДЯТ ДРУГИЕ	ОТКРЫТАЯ ЗОНА	СЛЕПОЕ ПЯТНО
НЕ ВИДЯТ ДРУГИЕ	СКРЫТАЯ ЗОНА	ЗОНА НЕИЗВЕСТНОГО



Практическое задание 2: Для непосредственного начальника подчиненный с таким темпераментом – удача, с одной стороны, и испытание на прочность, с другой. Подчиненный с таким темпераментом – активный, инициативный и энергичный. Его не нужно подгонять, проверять и специально мотивировать на работу: он самомотивирован на успех и достижения. Это амбициозный специалист. Его ведущая потребность – в новой информации и новом опыте. Любит учиться и всегда стремится к повышению компетентности. Однако для руководителя такой сотрудник со временем становится серьезным конкурентом.

Определите темперамент подчиненного, с кем он совместим. Укажите, какие мотиваторы следует для него использовать.

Практическое задание 3: Про такого подчиненного говорят: «Человек и работник хороший, обязательный и ответственный, но без инициативы». Он много знает и умеет, компетентный и образованный, но ориентирован на исполнительскую работу и предлагать новые идеи и проекты не будет. Такого сотрудника лучше использовать на монотонных участках работы, где нужны тщательность и основательность. Он хорошо будет справляться с задачами по анализу большого массива информации, выполнять одинаковые и рутинные действия. При формулировании задания ему необходимо давать время для вопросов, обсуждения, записи.

Ему нужно предоставлять достаточно времени для понимания задания и его выполнения. Торопить не нужно. На участки работы, где необходимы высокая скорость и общительность, лучше не ставить.

Сдержанные и спокойные подчиненные с таким темпераментом – ценный ресурс для компании. Да, они не «революционеры» и не новаторы, как холерики. Однако именно они составляют контингент стабильных сотрудников, преданных компании. Когда компания будет переживать не лучшие времена, именно они будут терпеливо ждать выхода из кризиса и радоваться вместе с руководством новым успехам.

Определите темперамент подчиненного, с кем он совместим? Укажите, какие мотиваторы следует для него использовать.

Практическое задание 4: В сформированный коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен вести свою работу и разрешать конфликты, которые возникают: 1) Вести работу, не обращая внимание на споры, конфликты, влияя, таким образом, положительно на подчиненных. 2) Попробовать убедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому. 3) Опираясь на актив, гражданские организации, поручить им решать споры, разногласия, конфликты, которые возникают?

Практическое задание 5: Вы приступили к новой работе только неделю назад. Ненароком возникла проблема, которую, как Вам, кажется, самостоятельно решить Вы не сможете. Обращаться за советом к более опытным коллегам Вам не хочется, потому что Вы не желаете потерять авторитет и показаться несамостоятельным.

Каким образом Вы будете действовать в данной ситуации?

Практическое задание 6: Вы решили определить мнение сотрудников своего отдела на предмет оценки уровня организации управленческого труда. Вы провели анонимное анкетирование и узнали, что эффективность Вашего труда оценивается намного ниже, чем Вы допускали. Хотя, вообще то, сотрудники относятся к Вам доброжелательно. Каким образом Вы будете действовать в данной ситуации?

Практическое задание 7: Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарование, потому что он не отвечает одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязательен, не собран, не умеет отказывать. Но однако, он замечательный профессионал в своей деятельности. Каким образом Вы будете действовать в этой ситуации?

Практическое задание 8: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Практическое задание 9: Никто лучше Вас не знает, на что Вы способны, и насколько Вам удалось в повседневной деятельности подойти к пределу своих возможностей. Поэтому Вы решили сами для себя изобрести систему оценки эффективности своего труда. По каким критериям Вы будете себя оценивать?

Практическое задание 10: Стимулирование интереса к работе является очень важным фактором повышения трудовой мотивации рабочих. Какие мероприятия по повышению заинтересованности к работе следует внедрять менеджеру на предприятии? Оцените ситуацию с точки зрения научной организации труда менеджера.

Темы информационных проектов

1 Информационный проект

Напишите эссе на тему «Я как подчинённый: мои достоинства и недостатки в рамках ожидания продвижения по служебной лестнице»

2 Информационный проект

Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Деловая игра «Льготы в компании: для всех одинаковые условия»

В компании «У» два года назад была разработана и реализована Программа предоставления дополнительных льгот (сверх льгот, установленных законом) для сотрудников компании. Она долго обсуждалась, были выделены значительные средства на ее реализацию. Руководство компании ожидало, что внедрение данной системы даст значительные результаты: повысится эффективность работы, снизится текучесть кадров. Компания решила занять агрессивную политику на рынке труда отрасли, привлекать лучших специалистов, пользующихся повышенным спросом.

Перечень основных компенсационных льгот включал:

- медицинскую страховку (от 700 до 1000 долл. на одного работника);
- бесплатные обеды (примерно 5- 8 долл. в день);
- частичную или полную оплату обучения сотрудников компании (в пределах 1000 долл., в расчете на одного сотрудника).

Введение системы предоставления дополнительных льгот сотрудникам компании во многом оправдало надежды руководства. Действительно, повысилась лояльность работников к руководству компании. Цифры показали, что на 30% по сравнению с прошлым годом снизилась заболеваемость сотрудников. Во время совместных обедов работники компании собирались вместе. Непроизвольно делились друг с другом информацией по работе, обсуждали разные проблемы, в том числе относящиеся к производству. Усилился дух коллективизма, повысилась сплоченность. Вместе с тем выяснилось, что не все сотрудники смогли в одинаковой степени воспользоваться предоставляемыми льготами. Были те, кто в прошедшем году ни разу не пользовались оплаченными услугами поликлиники. Некоторые опытные сотрудники компании не испытывали острой потребности в дополнительном обучении. Они либо вообще не воспользовались выделенной на эти цели суммой, либо только частично. Не всех прельщали обеды за счет средств компании.

Руководство компании решило не отказываться от принятой системы. В целом она дала ощутимые результаты. Было принято решение:

продумать направления совершенствования действующей практики с тем, чтобы

максимально использовать имеющиеся здесь резервы и возможности. Задача была поставлена так: одновременно приблизить данную систему к интересам компании и каждого работника в отдельности.

Вопросы для обсуждения

1. Каково основное назначение действующей в компании системы льгот и компенсаций?

2. Разработайте основные этапы решения поставленной руководством проблемы по совершенствованию действующей практики.

Деловая игра «Снятие эмоционального напряжения во время беседы»

Основными целями данного занятия являются формирование и развитие навыков снижения эмоционального напряжения у партнера, а также знакомство с основными техниками снижения напряжения.

В основном, конструктивной беседе мешает излишнее эмоциональное напряжение партнеров по общению. Типичной реакцией на агрессию становится защита в форме ответной агрессии, оправданий или ухода из ситуации. Современному специалисту по управлению персоналом необходимы и навыки разумной конфронтации, и умение уклониться от конфронтации, не выходя из ситуации. В рамках данного тренинга мы рассмотрим навыки снижения эмоционального напряжения, позволяющие отсрочить конфронтацию или перевести взаимодействие в другую форму.

Упражнение Стенка на стенку

Отбираются две равные по количеству группы участников, занявшие в предыдущем упражнении противоположные полюса или, по крайней мере, разные стороны от центра.

Команды садятся на два ряда стульев, поставленных друг против друга. Одного из тех, кто выбрал для себя положение ближе к корням дерева, ведущий просит представить себе трудную конфликтную ситуацию, с которой он, может быть, не смог справиться в реальной жизни и обратиться с претензией к кому-то из сидящих в противоположной шеренге.

Задача его партнера – снять напряжение у нападающего. Спустя 2 мин диалог прерывается, даже если он еще не вполне закончен, и нападающего просят определить, снизилось его напряжение, осталось на прежнем уровне или даже повысилось.

Тренер с помощью группы анализирует результаты и называет техники, которыми пользовались участники. Часто способы взаимодействия с агрессивно настроенным партнером оказываются неконструктивными и не столько снижают напряжение, сколько, напротив, повышают его. Участникам группы предлагается разделить лист вертикальной чертой пополам и в левый столбец записывать техники, снижающие напряжение, а в правый столбец – повышающие его. После окончания игры ведущий дополняет перечень.

Перечень техник, снижающих напряжение:

1. Предоставление партнеру возможности выговориться.
2. Вербализация эмоционального состояния:
 - своего;
 - партнера.
3. Подчеркивание различий между партнером (сходство интересов, мнений, единство цели и др.)
4. Проявление интереса к проблемам партнера.
5. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах.
6. В случае вашей неправоты – немедленное признание ее.
7. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.
8. Обращение к фактам.
9. Спокойный уверенный темп речи.
10. Поддержание оптимальной дистанции, угла поворота и контакта глаз техниками,

которые не были спонтанно использованы в разыгрываемых ситуациях.

Перечень техник, повышающих напряжение:

1. Перебивание партнера.
2. Игнорирование эмоционального состояния:
 - своего;
 - партнера.
3. Подчеркивание общности с собой и партнером.
4. Демонстрация незаинтересованности в проблеме партнера.
5. Принижение партнера, негативная оценка личности партнера.
6. Оттягивание момента признания своей неправоты или отрицание ее.
7. Поиск виноватых и обвинение партнера.
8. Переход на «личности».
9. Резкое убыстрение темпа речи.
10. Избегание пространственной близости и наклона тела.

Тест

1. Мотиватор – это:

- А) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;
- Б) фактор, который влияет на мотивацию человека;
- В) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;
- Г) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

2. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:

- А) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
- Б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
- В) внешние мотивы поведения работника;
- Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

3. В отличие от процесса мотивации, под стимулированием труда целесообразно рассматривать:

- А) процесс создания в человеке внутренних мотиваторов его трудовой деятельности;
- Б) изменение комплекса внешних и внутренних мотиваторов, которое позволяет повысить эффективность трудовой деятельности;
- В) процесс создания внешних мотиваторов к результативной трудовой деятельности;
- Г) процесс, в результате которого наиболее значимые для человека внутренние факторы мотивации подкрепляются внешними стимулами.

4. Под стимулом правильнее понимать:

- А) внешний мотиватор;
- Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
- В) внутренний мотив деятельности;
- Г) внешний мотив деятельности.

5. Интенсивная мотивация – это:

- А) образование мотива к интенсивной деятельности;
- Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
- В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
- Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

6. Экстренсивная мотивация – это:

- А) образование мотива, приводящего к возникновению состояния «потока» (наибольшей эффективности деятельности);
- Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
- В) мотивация избегания;
- Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

7. К внеситуативным мотиваторам относятся (отметьте не менее двух правильных ответов):

- А) потребности;
- Б) экстравертированность;
- В) ценность;
- Г) эмоция.

8. Интроверт – это человек:

- А) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир;
- Б) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
- В) который «плетет интриги» в коллективе;
- Г) являющийся неформальным лидером в коллективе;
- Д) являющийся исполнителем поручений руководителя.

9. Экстраверт – это человек:

- А) являющийся частью трудового коллектива;
- Б) внешний по отношению к коллективу;
- В) обладающий сверх активностью в профессиональной сфере;
- Г) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
- Д) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир.

10. Невротизм – черта поведения, которая:

- А) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;
- Б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;
- В) является стабильной во времени;
- Г) проявляется только у экстравертов.

11. Флегматик характеризуется как:

- А) экстравертивный, нестабильный тип личности;
- Б) экстравертивный, стабильный тип личности;
- В) интровертивный, нестабильный тип личности;
- Г) интровертивный, стабильный тип личности.

12. Холерик характеризуется как:

- А) экстравертивный, нестабильный тип личности;
- Б) экстравертивный, стабильный тип личности;
- В) интровертивный, нестабильный тип личности;
- Г) интровертивный, стабильный тип личности.

13. Сангвиник характеризуется как:

- А) экстравертивный, нестабильный тип личности;
- Б) экстравертивный, стабильный тип личности;
- В) интровертивный, нестабильный тип личности;
- Г) интровертивный, стабильный тип личности.

14. Меланхолик характеризуется как:

- А) экстравертивный, нестабильный тип личности;
- Б) экстравертивный, стабильный тип личности;
- В) интровертивный, нестабильный тип личности;
- Г) интровертивный, стабильный тип личности.

15. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А	Сангвиник	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б	Холерик	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В	Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г	Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

16. Представителями традиционных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Херцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) Г. Гант;
- Г) Ф. Тэйлор.

17. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Херцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) В. Врум;
- Г) Ф. Тэйлор;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

18. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Э. Лоулер;
- Б) Д. Макгрегор;
- В) В. Герчиков;
- Г) С. Адамс;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

19. Авторами процессуальных теорий мотивации не являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Л. Портер
- Б) Д. Макгрегор;
- В) Ф. Херцберг;
- Г) С. Адамс;
- Д) В. Врум.

20. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

- А) процессуальных;
- Б) содержательных;
- В) традиционных;

Г) эконометрических.

21. Идеи о важности групповых ценностей и субъективного восприятия работы для оптимизации мотивации труда впервые были высказаны:

- А) авторами Хоуторнских экспериментов;
- Б) в теории Херцберга;
- В) авторами традиционных теорий мотивации;
- Г) в теории Рамперсада.

22. Традиционные теории мотивации труда характеризует:

- А) направленность в процессе формирования мотивации на учет всего комплекса мотивов;
- Б) необходимость применения равных условий материальной мотивации ко всем работникам;
- В) разделение работников на группы, к которым должны применяться разные формы мотивации;
- Г) обращение внимания на иерархию человеческих потребностей, в соответствии с которой проводятся мотивационные мероприятия.

23. Разделение условий труда на мотивационные и гигиенические факторы характеризует:

- А) теорию иерархии потребностей Маслоу;
- Б) двухфакторную модель мотивации Герцберга;
- В) диспозиционные модели В.А. Ядова;
- Г) типологическую модель Герчикова;
- Д) Х-, У-теорию Мак-Грегора.

24. Тезис о том, что мотивация человека зависит от соотношения элементарных и социальных фиксированных установок, а также системы ценностей является основой:

- А) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
- Б) типологической модели Герчикова;
- В) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
- Г) диспозиционной теории Ядова.

25. В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

- А) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
- Б) типологической модели Герчикова;
- В) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
- Г) диспозиционной теории Ядова.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и, соответственно, решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но

некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение

терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Абакумова Н.Н.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81836.html>
3. Кряжева, Е.В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация: учебное пособие / Е. В. Кряжева, М. Ю. Виноградская, А. Э. Цымбалюк. — Саратов: Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93800.html>
4. Семенов В.А. История и теория институтов конфликто разрешения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Семенов В.А., Милецкий В.П. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>
5. Чиликина И.А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / Чиликина И.А.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83191.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>.
2. Кошелев, А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. — 4-е изд. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-394-04007-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99371.html>
3. Мельников, С.В. Теория социальной работы в схемах: учебное наглядное пособие для бакалавров / С. В. Мельников, Г. В. Люткене. — Саратов: Вузовское образование, 2021. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0749-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99919.html>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А.В. Назаренко [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 80 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html>
5. Смирнова, А.А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности: учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106576.html>
6. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст:

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

7. Управление персоналом в органах местного самоуправления: методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. – Москва: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСБ, 2017. – 95 с. – ISBN 978-5-7264-1487-4. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>

8.3.Перечень периодических изданий:

1. Педагогика [Электронный ресурс]: периодическое издание. Режим доступа: <http://pedagogika-rao.ru/>
2. газета «Коммерсант» www.kommersant.ru.
3. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
4. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
5. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

9. *Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)*

- www.iprbookshop.ru- электронно-библиотечная система
- www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
- www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.

10. *Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)*

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является

решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

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

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.