

Рабочая программа дисциплины

Теория мотивации

<i>Направление подготовки</i>	Государственное и муниципальное управление
<i>Код</i>	38.03.04
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление крупными городами
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Профессиональные	-	ПК-19

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1 Выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия.</p> <p>УК-3.2 Предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия</p> <p>УК-3.3 Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах</p> <p>УК-3.4 Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде</p> <p>УК-3.5 Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.</p>
ПК-19	Способен владеть нормами профессиональной этики, основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения	<p>ПК-19.1 Владеет нормами профессиональной этики</p> <p>ПК-19.2 Использует в профессиональной деятельности основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы</p> <p>ПК-19.3 Использует базовые технологии формирования общественного мнения в профессиональной деятельности</p>

3. Описание планируемых 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	УК-3		
	<ul style="list-style-type: none"> - основные закономерности межличностного взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> - предвидеть и предупреждать конфликты в процессе социального взаимодействия; - понимать основные принципы распределения и разграничения ролей в команде 	<ul style="list-style-type: none"> - техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах; - навыками исполнения различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
Код компетенции	ПК-19		
	<ul style="list-style-type: none"> - законодательство, в том числе определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные со служебной этикой; - нормы профессиональной этики, Типовой Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих; - основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы; - базовые технологии формирования общественного мнения 	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать приоритет прав и свобод человека при принятии и исполнении управленческих решений; - применять на практике базовые технологии формирования общественного мнения в профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - нормами профессиональной этики; - навыками соблюдения норм законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности; - навыками формирования позитивного имиджа государственной и муниципальной службы

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Государственная и муниципальная служба», «Региональная экономика и управление», «Этика государственной и муниципальной службы», «Принятие и исполнение государственных решений», «Государственная и муниципальная служба», «Региональная экономика и управление», «Этика государственной и муниципальной службы», «Принятие и исполнение государственных решений».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческих, коммуникативных, исследовательских.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление крупными городами.

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	18
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15
Самостоятельная работа (СРС)	71,85

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)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	2		2				8
2.	Мотивация как функция управления персоналом	2		2				8

3.	Зарубежные и отечественные теории мотивации	2		2				8
4.	Виды и формы организации стимулирования.	2		2				8
5.	Прямая мотивация: сущность и способы	2		2				8
6.	Проблемы теории и практики материального стимулирования	2		2				10
7.	Проблемы теории и практики морального стимулирования	2		2				10
8.	Методы изучения мотивационной сферы организации	4		4				11,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	18		18				71,85

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	Содержание понятия «мотив». Связь мотива с целью поведения. Классификация мотивов. Истинные, ошибочные, ложные и защитные мотивы. Связь мотивов с потребностями и ценностями. Возможности диагностики мотивов. Мотивация как совокупность мотивов поведения человека. Борьба мотивов. Короткая и длинная мотивация, устойчивая и неустойчивая мотивация. Понятие о полимотивационности человеческого поведения. Немотивированное поведение. Мотивы трудовой деятельности, классификация. Мотивационный профиль специалиста.
2.	Мотивация как функция управления персоналом	Мотивация как процесс формирования менеджером такой совокупности мотивов подчиненного, которая обеспечивала бы достижение поставленной в управлении цели. Место мотивации среди функций управления, их взаимосвязь. Функции трудовой мотивации. Понятие об оперативной и долгосрочной управленческой мотивации. Долговременные последствия оперативной мотивации. Управленческие, психологические и социальные результаты мотивационного воздействия. Возможности оперативной мотивации. Механизмы

		стимулирования, принуждения и прямой мотивации. Достоинства и недостатки принуждения, стимулирования и прямой мотивации.
3.	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Содержательные теории мотивации. Концепция "экономического человека" (Адама Смита, Эдуарда Шпрангера), "школа научного управления" Фредерика Тейлора, теория "человеческих отношений" Эльтона Мэйо, теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу, теория FRG Клейтона Альдерфера, теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда, теория двух факторов Фредерика Герцберга, теория "Икс" и "Игрек" Дугласа МакГрегора, теории "Джей" и "Зет" Уильяма Оучи. Отечественные концепции мотивации. Диспозиционная модель поведения В.А. Ядова, информационная теория эмоций П.В. Симонова, теория ценностей Б.И. Додонова, типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова и др. Методы реализации решения и оценки результата.
4.	Виды и формы организации стимулирования.	Опережающая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки, принципы совершенствования. Подкрепляющая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки. Условия применения подкрепляющего стимулирования. Понятие о социальном обмене. Прямой и опосредованный социальный обмен. Принципы прямообменных отношений. Свободный и вынужденный обмен. Промежуточные виды социального обмена. Тип обменных отношений и личность. Роль гарантированности как принципа обменных социальных отношений.
5.	Прямая мотивация: сущность и способы	Сущность прямой мотивации: формирование мотивов деятельности, лежащих в самой деятельности. Психологические механизмы прямой мотивации. Рациональная прямая мотивация: критическое восприятие информации (убеждение, информирование, объяснение, намек). Требования к субъекту управления. Особенности восприятия речевой информации. Ошибки аргументации. Прямая волевая мотивация, способы и приемы ее реализации. Механизм и условия внушающего воздействия. Техника внушающего воздействия. Роль авторитета. Вера, доверие, уверенность. Прямая эмоциональная мотивация, способы и приемы ее реализации. Эмоции и потребности. Симпатия и эмпатия. Харизматический лидер. Психологический механизм подражания. Демонстрирование примера. Понятие эмоционального интеллекта. Комплексные виды прямой оперативной мотивации. Достоинства и

		недостатки отдельных способов прямой мотивации. Правила прямой мотивации. Мотивационная составляющая идеологии организации. Миссия, декларация ценностей, этический кодекс, Видение фирмы, стратегия развития, организационная культура как факторы прямой мотивации.
6.	Проблемы теории и практики материального стимулирования	Понятие материальных потребностей. Классификация материальных благ. Специфика материально-стимулов: разовый характер действия, слабая делимость, необходимость тщательного их индивидуального подбора, приспособленность к подкрепляющей форме организации стимулирования. Потенциал материальных стимулов. Организационные формы материального стимулирования. Стимулирование по принципу "меню". Социальный пакет предприятия. Опыт использования материальных неденежных благ на российских и зарубежных предприятиях
7.	Проблемы теории и практики морального стимулирования	Моральное стимулирование как информационный процесс. Проблемы «языка» информационного сообщения по поводу трудовых заслуг работников, единства критериев оценки, информированности работников. Стимулирующий механизм моральных поощрений. Особенности построения функции морального стимулирования. Систематизация моральных стимулов. Уровни стимулирующих инстанций. Престижность стимулов. Классификация моральных стимулов. Моральные стимулы общего действия, эталонные и соревновательные. Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений, пути предупреждения. Нормативные коэффициенты применения. Моральные порицания, специфика действия. Опыт использования. Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в Российской Федерации.
8.	Методы изучения мотивационной сферы организации	Цели изучения мотивационной сферы организации. Методы изучения отдельных мотивационных характеристик персонала (тесты Дж. Роттера, уровня субъективного контроля, направленности личности В. Снека и М. Кучеры, ориентации на успех или избегания неудач Т. Элерса и А.А. Реана, потребности в достижении Ю.М. Орлова). Методики изучения мотивационного профиля личности и трудового коллектива (В.И. Герчикова, Ш. Ричи и П. Мартина, Б.И. Додонова). Изучение уровня мотивации персонала работой (методика Р. Хэсмана и Г. Олдхэма в интерпретации И.П. Пономарева). Возможности изучения состава мотиваторов и демотиваторов в организации (метод мотивационных карт А.И. Кочетковой, методика Б. Нельсона). Методики изучения степени удовлетворенности персонала отдельными характеристиками

		производственной среды в организации (факторная методика изучения социально-психологического климата в коллективе А.А. Русалиновой, экспресс-методика, методика полярных профилей и др.). Изучение степени адекватности оценки руководителями предприятия мотивационного профиля подчиненного персонала (методика М.А. Эггерта).
--	--	--

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	Изложить основные положения теории мотивации
2.	Мотивация как функция управления персоналом	Привести пример, подтверждающий действие этих положений в практике управления людьми (конкретная ситуация).
3.	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Раскрыть одну из теорий мотивации (на выбор)
4.	Виды и формы организации стимулирования.	Привести описание конкретной ситуации, ярко демонстрирующей неудачу или, напротив, весьма эффективное действие субъекта управления в осуществлении функции мотивации своих подопечных (задание «на вольную тему»)
5.	Прямая мотивация: сущность и способы	Сущность, достоинства и недостатки прямой мотивации.
6.	Проблемы теории и практики материального стимулирования	Сущность, достоинства и недостатки стимулирования.
7.	Проблемы теории и практики морального стимулирования	Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений.
8.	Методы изучения мотивационной сферы организации	Основные методы изучения мотивационной сферы предприятия

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	Содержание понятия «мотив». Связь мотива с целью поведения. Классификация мотивов. Истинные, ошибочные, ложные и защитные мотивы. Связь мотивов с потребностями и ценностями. Возможности диагностики мотивов. Мотивация как совокупность мотивов поведения человека. Борьба мотивов. Короткая и длинная мотивация, устойчивая и неустойчивая мотивация. Понятие о полимотивационности человеческого поведения.

		Немотивированное поведение. Мотивы трудовой деятельности, классификация. Мотивационный профиль специалиста.
2.	Мотивация как функция управления персоналом	Мотивация как процесс формирования менеджером такой совокупности мотивов подчиненного, которая обеспечивала бы достижение поставленной в управлении цели. Место мотивации среди функций управления, их взаимосвязь. Функции трудовой мотивации. Понятие об оперативной и долгосрочной управленческой мотивации. Долгосрочные последствия оперативной мотивации. Управленческие, психологические и социальные результаты мотивационного воздействия. Возможности оперативной мотивации. Механизмы стимулирования, принуждения и прямой мотивации. Достоинства и недостатки принуждения, стимулирования и прямой мотивации.
3.	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Содержательные теории мотивации. Концепция "экономического человека" (Адама Смита, Эдуарда Шпрангера), "школа научного управления" Фредерика Тейлора, теория "человеческих отношений" Эльтона Мэйо, теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу, теория FRG Клейтона Альдерфера, теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда, теория двух факторов Фредерика Герцберга, теория "Икс" и "Игрек" Дугласа МакГрегора, теории "Джей" и "Зет" Уильяма Оучи. Отечественные концепции мотивации. Диспозиционная модель поведения В.А. Ядова, информационная теория эмоций П.В. Симонова, теория ценностей Б.И. Додонова, типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова и др. Методы реализации решения и оценки результата.
4.	Виды и формы организации стимулирования.	Опережающая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки, принципы совершенствования. Подкрепляющая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки. Условия применения подкрепляющего стимулирования. Понятие о социальном обмене. Прямой и опосредованный социальный обмен. Принципы прямообменных отношений. Свободный и вынужденный обмен. Промежуточные виды социального обмена. Тип обменных отношений и личность. Роль гарантированности как принципа обменных социальных отношений.
5.	Прямая мотивация: сущность и способы	Сущность прямой мотивации: формирование мотивов деятельности, лежащих в самой деятельности. Психологические механизмы прямой мотивации. Рациональная прямая мотивация: критическое восприятие информации (убеждение,

		информирование, объяснение, намек). Требования к субъекту управления. Особенности восприятия речевой информации. Ошибки аргументации. Прямая волевая мотивация, способы и приемы ее реализации. Механизм и условия внушающего воздействия. Техника внушающего воздействия. Роль авторитета. Вера, доверие, уверенность. Прямая эмоциональная мотивация, способы и приемы ее реализации. Эмоции и потребности. Симпатия и эмпатия. Харизматический лидер. Психологический механизм подражания. Демонстрирование примера. Понятие эмоционального интеллекта. Комплексные виды прямой оперативной мотивации. Достоинства и недостатки отдельных способов прямой мотивации. Правила прямой мотивации. Мотивационная составляющая идеологии организации. Миссия, декларация ценностей, этический кодекс, Видение фирмы, стратегия развития, организационная культура как факторы прямой мотивации.
6.	Проблемы теории и практики материального стимулирования	Понятие материальных потребностей. Классификация материальных благ. Специфика материально-стимулов: разовый характер действия, слабая делимость, необходимость тщательного их индивидуального подбора, приспособленность к подкрепляющей форме организации стимулирования. Потенциал материальных стимулов. Организационные формы материального стимулирования. Стимулирование по принципу "меню". Социальный пакет предприятия. Опыт использования материальных неденежных благ на российских и зарубежных предприятиях
7.	Проблемы теории и практики морального стимулирования	Моральное стимулирование как информационный процесс. Проблемы «языка» информационного сообщения по поводу трудовых заслуг работников, единства критериев оценки, информированности работников. Стимулирующий механизм моральных поощрений. Особенности построения функции морального стимулирования. Систематизация моральных стимулов. Уровни стимулирующих инстанций. Престижность стимулов. Классификация моральных стимулов. Моральные стимулы общего действия, эталонные и соревновательные. Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений, пути предупреждения. Нормативные коэффициенты применения. Моральные порицания, специфика действия. Опыт использования. Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в Российской Федерации.
8.	Методы изучения мотивационной сферы организации	Цели изучения мотивационной сферы организации. Методы изучения отдельных мотивационных характеристик персонала (тесты Дж. Роттера,

	уровня субъективного контроля, направленности личности В. Смекала и М. Кучеры, ориентации на успех или избегания неудач Т. Элерса и А.А. Реана, потребности в достижении Ю.М. Орлова). Методики изучения мотивационного профиля личности и трудового коллектива (В.И. Герчикова, Ш. Ричи и П. Мартина, Б.И. Додонова). Изучение уровня мотивации персонала работой (методика Р. Хэкмана и Г. Олдхэма в интерпретации И.П. Пономарева). Возможности изучения состава мотиваторов и демотиваторов в организации (метод мотивационных карт А.И. Кочетковой, методика Б. Нельсона). Методики изучения степени удовлетворенности персонала отдельными характеристиками производственной среды в организации (факторная методика изучения социально-психологического климата в коллективе А.А. Русалиновой, экспресс-методика, методика полярных профилей и др.). Изучение степени адекватности оценки руководителями предприятия мотивационного профиля подчиненного персонала (методика М.А. Эггерта).
--	--

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.	Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
2.	Мотивация как функция управления персоналом	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.

3.	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
4.	Виды и формы организации стимулирования.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
5.	Прямая мотивация: сущность и способы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
6.	Проблемы теории и практики материального стимулирования	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
7.	Проблемы теории и практики морального стимулирования	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
8.	Методы изучения мотивационной сферы организации	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.

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. Определение и характеристика мотивации как совокупности мотивов поведения человека и как функции управления.
2. Основные положения следующих теорий мотивации – «экономического человека», школы «научного управления» Ф. Тейлора и «человеческих отношений» Э. Мэйо.
3. Основные положения концепций потребностей А. Маслоу, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда.
4. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
5. Теории «Х» и «У» МакГрегора и "J" и «Z» У. Оучи.
6. Теория подкрепления Б. Скиннера.
7. Теория поля К. Левина
8. Теория ожиданий В. Врума.
9. Модель мотивации Портера и Лоулера.
10. Теория справедливости Дж. Адамса.

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Проблемно-аналитическое задание:

Цель семинарского занятия – Сравнительная характеристика различных моделей мотивации

Основные вопросы:

Провести сравнительный анализ различных моделей мотивации. Составить таблицу «плюсов» и «минусов» каждой модели. (Две на выбор).

1. Модель мотивации Портера и Лоулера
2. Модель выбора риска Дж. Аткинсона

3. Теория справедливости Дж. С. Адамса
4. Теория атрибуции
5. Целевой подход в управлении
6. Партиципативный подход.

2. Проблемно-аналитическое задание:

Применение на практике теорий мотивации.

Цель семинарского занятия – научиться применять на практике научные теории мотивации.

Основные вопросы:

1. Изложить основные положения теории мотивации. (Любой - на выбор)
2. Привести пример, подтверждающий действие этих положений в практике управления людьми (конкретная ситуация).

3. Проблемно-аналитическое задание:

Методы мотивации в принятии управленческих решений.

Цель семинарского занятия – отработать методы мотивации для принятия управленческих решений.

Основные вопросы:

Составление модели мотивации для конкретной ситуации и ее публичная защита.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Управленческий, психологический и социальный результаты мотивации.
2. Сущность, достоинства и недостатки прямой мотивации.
3. Сущность, достоинства и недостатки стимулирования.
4. Сущность, достоинства и недостатки принудительной мотивации.
5. Психологические механизмы прямой мотивации.
6. Прямая рациональная мотивация и способы ее реализации.
7. Прямая волевая мотивация и способы ее реализации.
8. Прямая эмоциональная мотивация и способы ее реализации.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Достоинства и недостатки отдельных способов прямой мотивации
2. Стимулирование как процесс. Широкое и узкое понимание процесса стимулирования.
3. Роль единиц измерения результатов труда в процессе стимулирования.
4. Опережающая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки, принципы совершенствования.
5. Подкрепляющая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки.

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Современные тенденции развития форм и систем оплаты труда.
2. Основные методы изучения мотивационной сферы предприятия.
3. Социологические шкалы зарплаты.
4. Метод "пробного прогона".
5. Моральное стимулирование как информационный процесс.
6. Состав элементов стимулирующего механизма моральных поощрений.

- 7.Классификация моральных стимулов.
- 8.Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений.
- 9.Возможности и практика стимулирования временем.
- 10.Соревнование как стимулирующая ситуация.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

Цель семинарского занятия – провести анализ различных методов мотивации персонала.

Основные вопросы:

1. Опишите использование различных методов мотивации персонала.
2. На основе предложенных методов составьте мотивационную карту сотрудника.

Подготовка и проведение деловой игры

Составление мотивирующего плана руководителем и ожидания сотрудников

Основные вопросы:

Привести описание конкретной ситуации, ярко демонстрирующей неудачу или, напротив, весьма эффективное действие субъекта управления (менеджера, собственника предприятия) в осуществлении функции мотивации своих подопечных

Типовые тесты

1. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;**
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

2. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;**
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

3. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;**
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

4. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
- д) теории равенства С. Адамса.**

5. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;**
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

6. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.**

7. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;**
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

8. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;**
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

9. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;**

10. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;**
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

11. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;**
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

12. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

- а) мотив;**
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

13. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.**

14. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;**
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

15. Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;**
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

16. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- а) единовластие (единоначалие);
- б) разделение труда (специализация);**
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

17. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;**

- в) методы управления;
- г) система мотивации;**
- д) подбор кадров.

18. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) установить двухстороннее общение;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- д) вознаграждать за достижение стандарта.**

19. Согласно теории "Х", руководитель должен:

- а) принуждать подчиненных;**
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

20. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепь;
- в) порядок;
- г) вознаграждение персонала;**
- д) полномочия и ответственность.

Ключи к тестовым заданиям:

1 – в; 2 – б; 3 – г; 4 – д; 5 – б; 6 – д; 7 – а; 8 – а; 9 – д; 10 – б;
11 – а; 12 – а; 13 – д; 14 – б; 15 – в; 16 – б; 17 – г; 18 – д; 19 – а; 20 – г.

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Теория "экономического человека".
2. Теория мотивации Фредерика Тейлора.
3. Мотивационная концепция теории «человеческих отношений» Эльтона Мэйо.
4. Теория потребностей Абрахама Маслоу.
5. Теория потребностей Клейтона Альдерфера.
6. Теория потребностей Дэвида МакКлелланда.
7. Теория двух факторов Фредерика Герцберга.
8. Теории «Х» и «У» Дугласа МакГрегора.
9. Теории "J" и "Z" Уильяма Оучи.
10. Теория подкрепления Бэрреса Фредерика Скиннера.

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 учебная литература

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие

- / Н. Н. Абакумова. — 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» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81836.html>
 3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 80 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html>
 4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Дроздова, И. В. Разработка управленческих решений : практикум / И. В. Дроздова, А. В. Харитонович. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 92 с. — ISBN 978-5-9227-0745-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74347.html>
2. Докашенко, Л. В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» : методические указания / Л. В. Докашенко. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/33623.html>

8.3. Периодические издания

1. Вестник Российского нового университета. Серия Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук <http://www.iprbookshop.ru/21398.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. Федеральный образовательный портал «Экономика.Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских 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:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. 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.

8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

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

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

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;
- семинарские 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.