

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 12.10.2023 15:46:25  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82479

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт    Магистратура  
Кафедра    Управление

---

---

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Развитие мотивации персонала

---

Уровень образования                    магистратура

Направление подготовки                    38.04.03 Управление персоналом

Профиль)/Специализация                    Стратегическое управление персоналом

Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения                    2 года

Форма обучения                    Очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины «Развитие мотивации персонала» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 16.06.2022 г.

Разработчик рабочей программы «Развитие мотивации персонала»  
к.э.н., доцент                    В.В. Зотов

Заведующий кафедрой:                    к.ф.н., доцент Губачёв Н.Н.

## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Развитие мотивации персонала» изучается во втором Модуле второго семестра.

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Развитие мотивации персонала» относится к обязательной части программы.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предыдущему уровню образования в части сформированности универсальных компетенций, а также общепрофессиональных компетенций, в случае совпадения направлений подготовки предыдущего и текущего уровня образования.

Результаты обучения по учебной дисциплине используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Технологии развития персонала;
- Производственная практика. НИР 3;
- Учебная практика. Научно-исследовательская работа;
- Стратегическое управление человеческими ресурсами;
- 

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины «Развитие мотивации персонала» являются:

- выработать общее представление о функции мотивации и стимулирования персонала в их взаимосвязи с другими функциями кадрового менеджмента;
- сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий мотивации персонала;
- освоение инновационных стратегий управления человеческими ресурсами;
- формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины

### 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОПК-1</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	ИД-ОПК-1.1 Использование условий и особенностей применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в	Обучающийся: - использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой,

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами	социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами;
ПК-1 Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК-1.1 Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой	- разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений - внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
	ИД-ПК-1.3 Применение методов оценки работы структурных подразделений и результатом труда персонала. Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	
ПК-2 Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК-2.1 Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. Формирование и проведение социальной политики и социальных программ теории управления организацией, политики и стратегия управления персоналом. Соблюдение нормы этики делового общения	- формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом. -соблюдает нормы этики делового общения

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

Очно-заочная форма обучения	5	з.е.	180	час.
-----------------------------	---	------	-----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины

Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	<i>курсовая работа/ курсовой проект</i>	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
2 семестр	экзамен	180	18	34		2		72	54
Всего:	экзамен	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>34</b>		<b>2</b>		<b>72</b>	<b>54</b>

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
<b>Второй семестр</b>							
		<b>18</b>	<b>34</b>		<b>2</b>	<b>72</b>	
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-2.1	<b>Лекция 1. Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации</b>	3				5	Контроль посещаемости. Выдача Домашнего задания № 1 Презентация по теме лекции
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Лекция 2. Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения</b>	3				4	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Лекция 3. Мотивация и ее влияние на производительность труда</b>	3				4	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3	<b>Лекция 4. Системы материального стимулирования и их влияние на производительность труда</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-2.1	<b>Лекция 5. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности и повышения производительности труда</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии.
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Лекция 6. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1	<b>Практическое занятие 1</b> Вводное занятие. Теоретические основы трудовой		4			5	Входной контроль знаний (входное тестирование).

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности.						Разбор теоретического материала в формате устной дискуссии. (оценка устной дискуссии) Выдача домашнего задания (подготовка Презентации)
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Практическое занятие 2.</b> Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США)		4			5	Защита Домашнего задания № 1
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Практическое занятие 3.</b> Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ.		4			5	Разбор теоретического материала. Выдача Домашнего задания 2 .Подготовка Презентации
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Практическое занятие 4.</b> Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель.		4			5	Тестирование по теме: <b>Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения</b> Презентация домашнего задания 2
ИД-ОПК-1.1	<b>Практическое занятие 5.</b> Исследование Локка		4			5	Разбор теоретического материала.

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников						Выдача Домашнего задания 3 (подготовка Презентации)
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Практическое занятие 6.</b> Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда.		4			5	Тестирование по теме <b>Мотивация и ее влияние на производительность труда</b> Разбор теоретического материала Презентация домашнего задания № 3
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	<b>Практическое занятие 7.</b> Моральное, организационное стимулирование работников организации		4			4	Разбор теоретического материала по теме: Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации Тестирование по материалам Лекций Презентация Домашнего задания № 5 ( 2 часть) Сдача работ, выполненных в ходе самостоятельного изучения
ИД-ОПК-1.1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	Практическое занятие 8. Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.		4			5	Тестирование по теме методы производства упаковки. Презентация Домашнего задания № 6
ИД-ОПК-1.1	Практическое занятие 9. Внедрение материального		2		2	5	Разбор теоретического материала

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ИД-ПК-2.1	(неденежного) стимулирования (социального пакета).						Тестирование по материалам Лекций Презентация Домашнего задания № 7
<b>Все индикаторы всех компетенций</b>	Экзамен	x	x	x	x	<b>72</b>	Экзамен по билетам
						<b>54</b>	Экзамен
	<b>ИТОГО за первый семестр</b>	<b>18</b>	<b>34</b>		<b>2</b>	<b>126</b>	Экзамен



## 3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пап	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Лекция 1	<b>Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации</b>	Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность, основные теории руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение. Понятие мотива, виды и функции мотивов. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования. Эволюция моделей трудовой мотивации. Теории мотивации Маслоу, Альдерфера, Херцберга и МакКлелланда. Теория ожидания, условия мотивации. Теория справедливости. Модель атрибуции. Теория Аткинсона, ее основные составляющие. Теория постановки целей. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Понятие экстринсивной и интринсивной мотивации. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Теории «Х» и «Y» МакГрегора. Развитие теории «Y» (интерпретация В. Зигерта и Л. Ланга)
Лекция 2	<b>Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения</b>	Применение понятия производительности и эффективность труда к отдельным группам персонала предприятия. Влияние человеческого капитала на производительность и эффективность труда. Институциональные условия производительности и эффективности труда. темы письменных работ. Роль материально -технических факторов роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. Роль социальных факторов роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. Роль организации труда как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. Роль организации производства как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. Роль оперативно - производственного планирования и регулирования производства как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда
Лекция 3	<b>Мотивация и ее влияние на производительность труда</b>	Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования. Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки.

		Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США)
Лекция 4	<b>Системы материального стимулирования и их влияние на производительность труда</b>	Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Зарубежный опыт оплаты труда.
Лекция 5	<b>Нематериальное стимулирование трудовой деятельности и повышения производительности труда</b>	Виды нематериальной мотивации Способы нематериальной мотивации персонала Система нематериальной мотивации персонала Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации. Моральное, организационное стимулирование работников организации. Стимулирование персонала свободным временем.
Лекция 6	<b>Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации</b>	Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
<b>Практические занятия</b>		
Практическое занятие 1	Вводное занятие. Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности.	Входной контроль знаний (входное тестирование). Разбор теоретического материала в формате устной дискуссии. (оценка устной дискуссии) Выдача домашнего задания (подготовка Презентации)
Практическое занятие 2	Преимущества и недостатки систем материального	Разбор теоретического материала. Защита Домашнего задания № 1 Выдача Домашнего задания 2 .Подготовка Презентации

	<p>стимулирования.          Основные критерии стимулов.          Метод «кафе».          Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.          Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США)</p>	
Практическое занятие 3	<p>Тарифная система оплаты труда.          Районное регулирование заработной платы в РФ.</p>	<p>Разбор теоретического материала.          Выдача Домашнего задания 2 .Подготовка Презентации</p>
Практическое занятие 4	<p>Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада.          Условия применения.          Вилочная модель.</p>	<p>Разбор теоретического материала.          Выдача Домашнего задания 4 (1 часть) .Подготовка Презентации</p>
Практическое занятие 5	<p>Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации.          Участие в управлении как метод мотивации работников</p>	<p>Разбор теоретического материала          Тестирование по материалам Лекций Презентация Домашнего задания № 4 ( 2 часть)</p>
Практическое занятие 6	<p>Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда.</p>	<p>Тестирование по теме Роль организации производства как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда.          Презентация Домашнего задания № 5 ( 1 часть)          Разбор теоретического материала по теме лекции</p>
Практическое занятие 7	<p>Моральное, организационное стимулирование работников организации</p>	<p>Разбор теоретического материала по теме: Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации          Тестирование по материалам Лекций          Презентация Домашнего задания № 5 ( 2 часть)          Сдача работ, выполненных в ходе самостоятельного изучения</p>
Практическое занятие 8	<p>Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.</p>	<p>Разбор теоретического материала.          Выдача Домашнего задания. Подготовка Презентации</p>
Практическое занятие 9	<p>Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).</p>	<p>Разбор теоретического материала.          Выдача Домашнего задания. Подготовка Презентации</p>

### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям и практическим занятиям, экзамену;
- изучение специальной литературы;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- выполнение домашних заданий в виде Презентаций;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к тестированию

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом,
- консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин профильного/родственного бакалавриата, которые формировали ОПК и ПК, в целях обеспечения преемственности образования (для студентов магистратуры – в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН);

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины/модуля, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий (учитываются при проведении текущего контроля)	Трудоемкость, час
1.	Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса	Самостоятельно проработать Презентацию и написать краткое сопровождение к Слайдам	Краткий текст-сопровождение к Презентации	4

	стимулирования; Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и не денежное стимулирование труда.			
2.	Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала.	Самостоятельно проработать Презентацию и написать краткое сопровождение к Слайдам	Краткий текст-сопровождение к Презентации	4

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	18	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия	36	

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-1 ИД-ОПК-1.1	ПК-1 ИД-ПК-1.1 ИД-ПК-1.3 ПК-2 ИД-ПК-2.1
высокий		отлично/ зачтено (отлично)/ зачтено		Обучающийся: свободно использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.	Обучающийся: -грамотно и исчерпывающе - разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений - грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную политику и

					социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом. -соблюдает нормы этики делового общения
повышенный		хорошо/ зачтено (хорошо)/ зачтено	–	Обучающийся: достаточно подробно, грамотно и по существу использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.	Обучающийся: - достаточно полно разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений - грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом. -соблюдает нормы этики делового общения
базовый		удовлетворительно/ зачтено (удовлетворительно)/ зачтено	–	Обучающийся: – демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП; – с неточностями использует	Обучающийся: Практически не способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и

			<p>условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.</p>	<p>результатов труда персонала;  - грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений  - грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом.  - соблюдает нормы этики делового общения</p>
низкий		<p>неудовлетворительно / не зачтено</p>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</li> <li>- испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</li> <li>- не способен проанализировать причинно- следственные связи и закономерности в цепочке «полимерное сырье-производство-дизайн-упаковка-утилизация отходов»;</li> <li>- выполняет задания шаблона, без проявления творческой инициативы</li> <li>- ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</li> </ul>	



## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Развитие мотивации персонала» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
	Входное тестирование	<p>Цель тестирование-определение уровня подготовки и базы знаний, полученной в предыдущем уровне образования</p> <p>1. Инструментальная мотивация характеризуется:</p> <p><i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. стремлением работника к самореализации через освоение профессии;</li> <li>2. приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;</li> <li>3. первоочередностью материальных интересов работника;</li> <li>4. преобладанием мотивации властвования над другими людьми. Вопрос №7.</li> </ol> <p>2. К регулярным дополнительным выплатам относятся :</p> <p><i>Тип ответа:</i> Многие из многих</p> <p><i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. выходное пособие при прекращении трудового договора;</li> <li>2. выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;</li> <li>3. за вахтовый метод работы;</li> <li>4. за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;</li> </ol> <p>за работу в районах Крайнего Севера</p>
	Тестирование по материалам лекций	<p>Пример тестового задания</p> <p>3. Интенсивная мотивация – это:</p> <p><i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. образование мотива к интенсивной деятельности;</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>2. мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;</p> <p>3. мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;</p> <p>4. мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.</p> <p>4. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:  <i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. общественной ценности;</li> <li>2. предметно воплощенной ценности;</li> <li>3. личной ценности;</li> <li>4. общемировой ценности.</li> </ol> <p>5. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:  <i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. процессуальных;</li> <li>2. содержательных;</li> <li>3. традиционных;</li> <li>4. эконометрических.</li> </ol> <p>6. 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»:  <i>Варианты ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. системы сбалансированных показателей Рамперсада;</li> <li>2. типологической модели Герчикова;</li> <li>3. трехфакторной модели Мак-Клелланда;</li> </ol>
	<p>Примерная тематика индивидуальных домашних заданий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.</li> <li>2. Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>стимулирования труда персонала организации.</p> <p>3. Анализ медийного материала, иллюстрирующего примеры мотивационных систем, методов стимулирования и эффектов мотивационного воздействия на персонал.</p> <p>4. Разработка системы лояльности персонала организации.</p> <p>5. Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия</p>
	Примерная тематика рефератов и эссе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадры решают всё.</li> <li>2. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.</li> <li>3. Обучение менеджменту и предпринимательству на современном этапе.</li> <li>4. Явление мотивации слов.</li> <li>5. От управления кадрами - к управлению персоналом.</li> <li>6. О передаче власти наемному менеджеру.</li> <li>7. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.</li> <li>8. Каждому - по сложности и напряжённости его труда.</li> <li>9. Японское чудо.</li> <li>10. Мотивация в стиле ЭКШН.</li> <li>11. Оплата труда: соответствует ли она его результатам.</li> <li>12. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.</li> <li>13. Мотивационное значение заработной платы.</li> <li>14. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений.</li> <li>15. Организация и нормирование труда. <ol style="list-style-type: none"> <li>16. Человеческий фактор в российском бизнесе.</li> <li>17. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.</li> </ol> </li> </ol>
	Заметки к Слайдам (Краткое описание материалов лекций, вынесенных на самостоятельное изучение)	

## 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
Домашние задания в виде Презентаций	Обучающийся, в процессе доклада по Презентации, продемонстрировал глубокие знания поставленной в ней проблемы, раскрыл ее сущность, слайды были выстроены логически последовательно, содержательно, приведенные иллюстрационные материалы поддерживали текстовый контент, презентация имела «цитату стиля», была оформлена с учетом четких композиционных и цветовых решений. При изложении материала студент продемонстрировал грамотное владение терминологией, ответы на все вопросы были четкими, правильными, лаконичными и конкретными.		5	
	Обучающийся, в процессе доклада по Презентации, продемонстрировал знания поставленной в ней проблемы, слайды были выстроены логически последовательно, но не в полной мере отражали содержание заголовков, приведенные иллюстрационные материалы не во всех случаях поддерживали текстовый контент, презентация не имела ярко выраженной идентификации с точки зрения единства оформления. При изложении материала студент не всегда корректно употреблял терминологию, отвечая на все вопросы, студент не всегда четко формулировал свою мысль.		4	
	Обучающийся слабо ориентировался в материале, в рассуждениях не демонстрировал логику ответа, плохо владел профессиональной терминологией, не раскрывал суть проблем. Презентация была оформлена небрежно, иллюстрации не отражали текстовый контент слайдов.		3	
	Обучающийся не выполнил задания		2	
Тесты	За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются оценки в зависимости от процента правильных ответов: «2» - равно или менее 40% «3» - 41% - 64% «4» - 65% - 84%		5	85% - 100%
			4	65% - 84%

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	«5» - 85% - 100%		
			3
			41% - 64%
			2
			40% и менее
			40%
Заметки к Слайдам (Краткое описание материалов лекций, вынесенных на самостоятельное изучение)	Обучающийся в полной мере разобрался в материалах по Презентации лекций для самостоятельного изучения. Заметки к слайдам содержательны по смыслу, правильно отражают и описывают материал каждого из слайдов. Текст к заметкам написан с грамотным использованием профессиональной терминологии.		5
	Обучающийся разобрался в материалах по Презентации лекций для самостоятельного изучения, но не всегда был точен в комментариях и допускал ряд неточностей в применяемой терминологии. Текст к заметкам написан, но не всегда с корректным использованием профессиональной терминологии.		4
	Обучающийся слабо проработал Презентации лекций для самостоятельного изучения. Заметки к слайдам не информативны и неправильно отражают и описывают материал слайдов. Текст к заметкам написан с грамотным ошибками. В том числе в части использования профессиональной лексики и терминологии		3
	Обучающийся не выполнил задания		2
Устная дискуссия	Обучающийся активно участвует в дискуссии по заданной теме. В ходе комментариев и ответов на вопросы опирается на знания лекционного материала и знания из дополнительных источников. Использует грамотно профессиональную лексику и терминологию. Убедительно отстаивает свою точку зрения. Проявляет мотивацию и заинтересованность к работе.		5
	Обучающийся участвует в дискуссии по заданной теме, но в ходе комментариев и ответов на вопросы опирается в большей степени на остаточные знания и собственную интуицию. Использует профессиональную лексику и терминологию, но допускает неточности в формулировках.		4

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Обучающийся слабо ориентировался в материале, в рассуждениях не демонстрировал логику ответа, плохо владел профессиональной терминологией, не раскрывает суть в ответах и комментариях		3
	Обучающийся не участвует в дискуссии и уклоняется от ответов на вопросы.		2

### 5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
<b>Экзамен:</b> в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса	Билет 1 1. Мотивационная структура человека, мотивирование и его типы. 2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда. Билет 2 1. Характеристика методов определения сдельных расценок 2. Классификация стимулов. Не материальные стимулы (классификация).

### 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины/модуля:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен в устной форме по билетам	Обучающийся: – Демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в		5

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>научную дискуссию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;</li> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> <li>– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</li> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,</li> <li>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		4
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;</li> </ul>		3

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>– не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;</p> <p>– справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.</p> <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		
...	Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.		2
...	...	...	...



### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- Тестирования		2 – 5
- Домашние задания в виде Презентаций		2 – 5
- самостоятельное изучение материалов дополнительных Лекций (заметки к Слайдам»		2 – 5
Участие в устных дискуссиях		2 – 5
		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		отлично хорошо
<b>Итого за семестр</b> экзамен		удовлетворительно неудовлетворительно

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
  - проектная деятельность;
  - групповые дискуссии;
  - преподавание дисциплины на основе результатов научных исследований
  - поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
  - дистанционные образовательные технологии;
  - использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- ...

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, связанных с будущей профессиональной деятельностью, а также в занятиях лекционного типа, поскольку они предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим

вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<b>119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1, строение 4, ауд.4224</b>	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор, – экран
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор, – экран
<i>и т.д.</i>	...

<b>Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>	<b>Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>
<b>Помещения для самостоятельной работы обучающихся</b>	<b>Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся</b>
читальный зал библиотеки	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

<b>Необходимое оборудование</b>	<b>Параметры</b>	<b>Технические требования</b>
Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс. Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
<b>10.1 Основная литература, в том числе электронные издания</b>							
1	Асалиев А. М	Экономика труда	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-	2018		
2	Егоров Ю. Н.	Основы маркетинга	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2014	<a href="https://new.znanium.com/catalog/document/pid=277366">https://new.znanium.com/catalog/document/pid=277366</a>	1
3	Армстронг, М.	Практика управления человеческими ресурсами	Учебник	Питер, Прогресс книга	2018		
4	Базаров Т.Ю.	Психология управления персоналом	Учебник	М. : Издательство Юрайт	2020		
<b>10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания</b>							
1	Генкин, Б. М.	Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) :	Монография	М. : Норма : ИНФРА-М	2020		
2	Сидоренко	Мотивационный тренинг	Учебное пособие	СПб.: Речь	2019		
3	Егоршин А. П.	Мотивация трудовой деятельности	Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-	2018	<a href="http://znanium.com/catalog.ph?bookinfo=255795">http://znanium.com/catalog.ph?bookinfo=255795</a>	
4	Одинцова О.В.	Мотивация достижения	Учебное пособие	М.РГУ им А.Н. Косыгина	2020	локальная сеть университета	5
<b>10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)</b>							
1	Одинцова О.В.	Методические указания для самостоятельной работы студентов по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2020	локальная сеть университета	5

2	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки курсовой работы по «Стратегическое управление человеческими ресурсами» для магистрантов по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	55
3	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки и защиты ВКР по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
4.	ЭБС «ИВИС» <a href="http://dlib.eastview.com/">http://dlib.eastview.com/</a>
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	Scopus <a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> (международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств);
2.	Scopus <a href="http://www.Scopus.com/">http://www.Scopus.com/</a>
3.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> (крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования);
4.	elibrary.ru - научная электронная библиотека <a href="https://www.elibrary.ru">https://www.elibrary.ru</a>
5.	Справочно-правовая система «Гарант» <a href="https://www.garant.ru">https://www.garant.ru</a>
6.	Информационно-правовая система «Законодательство России» <a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

## **ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>