

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Отделение экономики предприятия



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор  
по образовательной деятельности КФУ  
Проф. Минзарипов Р.Г.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Программа дисциплины**

Мотивация трудовой деятельности БЗ.В.16

Направление подготовки: 080100.62 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика труда

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Ахметова И.А.

**Рецензент(ы):**

Забирова Л.М.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение экономики предприятия):

Протокол заседания УМК No \_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No

Казань

2014

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Ахметова И.А. кафедра экономики производства Отделение экономики предприятия , IAAhmetova@kpfu.ru

### 1. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины - обучение студентов теоретическим основам механизма трудовой мотивации, и практическим навыкам его организации в конкретных организационно - технических условиях.

Изучение дисциплины "Мотивация трудовой деятельности" предусматривает решение следующих задач:

- усвоение современных теоретических представлений о мотивационном механизме, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- заложить теоретико-методологические основы для целенаправленного усвоения других дисциплин, включенных в программу профессиональной подготовки бакалавра;
- компонентов основных ,мотивации трудовой типологии и структуры ,функций усвоение - мотивационного ядра;
- отбору к подходами методологическими ,мотивации концепциями основными овладение - критериев выбора оптимальной стратегии мотивации трудовой деятельности в организации;
- мотивации и деятельности стимулирования взаимодействия принципами овладение - человека;
- ;труда мотивации психологии развития тенденций и направлений современных освоение -
- ;процесса мотивационного организации методами и формами современными овладение -
- приобретение навыков практической работы в области кадровых технологий, осуществляемых в рамках мотивации трудовой деятельности.

### 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.В.16 Профессиональный" основной образовательной программы 080100.62 Экономика и относится к вариативной части. Осваивается на 4 курсе, 7 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3.В7. цикла профессиональных дисциплин и относится к вариативной части. Осваивается на четвертом курсе (5 семестр).

Изучению дисциплины "Мотивация трудовой деятельности" предшествует освоение дисциплин "Управление персоналом", "Статистика", "Рынок труда".

Данная дисциплина способствует освоению следующих дисциплин: "Организация оплаты и стимулирование труда", "Кадровое планирование", "Экономика трудовых ресурсов", "Экономика социально - трудовых отношений" и др.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК -7 (общекультурные компетенции)	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК -8 (общекультурные компетенции)	способностью к самоорганизации и самообразованию

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК -11 (профессиональные компетенции)	предлагаемые оценивать критически способностью – варианты управленческих решений, разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально ? экономической эффективности

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности;
- иметь представление о мотивации и психической регуляции поведения и деятельности;
- методы определения ведущих мотивов работника;
- классификацию стимулов, разницу между стимулированием и мотивацией труда;
- виды материального и не денежного стимулирования;
- значимость и виды морального стимулирования;
- административные способы воздействия на подчиненных и их эффективность;
- критерии эффективности системы стимулирования;
- методы изучения системы стимулирования труда.
- состав и структуру компенсационного пакета; и его воздействие на мотивацию;
- принципы построения гибкого компенсационного пакета;
- особенности управления карьерой как инструмента мотивации;
- объективные связи обучения, воспитания и развития личности в системе мотивации.

2. должен уметь:

- классифицировать и типизировать модели мотивации трудовой деятельности;
- структурировать современные экономические и административные способы воздействия на подчиненных;
- разрабатывать практические рекомендации по управлению процессами формирования мотивов трудового поведения;

3. должен владеть:

- современными кадровыми технологиями для реализации мотивационного процесса;
- навыками построения моделей материально не денежной мотивации трудовой деятельности;
- навыками применения методов планирования карьеры в качестве инструмента трудовой мотивации;
- способами построения гибкого компенсационного пакета для различных категорий персонала по половозрастным признакам;
- инструментами оценки эффективности различных форм и методов обучения на основе принципов личностно-ориентированного обучения и развития.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- использовать методы и средства физической культуры для построения моделей материально не денежной мотивации трудовой деятельности;

□ использовать методы и средства физической культуры для построения гибкого компенсационного пакета для различных категорий персонала по половозрастным признакам;

□ к самоорганизации и самообразованию для оценки эффективности различных форм и методов обучения на основе принципов личностно-ориентированного обучения и развития. направлениях основных в ориентации целью с самообразованием и самоорганизации к развитию мотивации трудовой деятельности;

карьеры планирования методов применения целью с самообразованием и самоорганизации к в качестве инструмента трудовой мотивации;

- критически оценивать предлагаемые варианты моделей материально не денежной мотивации трудовой деятельности разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально - экономической эффективности;

- критически оценивать предлагаемые варианты различных форм и методов обучения в системе мотивации разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально - экономической эффективности;

качестве в карьеры планирования варианты предлагаемые оценивать критически инструмента трудовой мотивации, разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально - экономической эффективности;

#### 4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 7 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### 4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

##### Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Теоретические основы трудовой мотивации	7	1	2	2	0	дискуссия
2.	Тема 2. Концепции мотивации труда	7	2	2	2	0	устный опрос
3.	Тема 3. Стимулирование в процессе мотивации персонала	7	3	2	2	0	устный опрос

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
4.	Тема 4. . Материальное неденежное стимулирование персонала	7	4	4	4	0	творческое задание контрольная работа
5.	Тема 5. Нематериальное стимулирование персонала	7	5	2	2	0	творческое задание
6.	Тема 6. . . Карьера как инструмент мотивации персонала	7	6	2	2	0	письменная работа
7.	Тема 7. . Обучение в системе мотивации персонала	7	7	2	2	0	творческое задание контрольная работа
8.	Тема 8. . Организационная культура и мотивация персонала	7	8	2	2	0	творческое задание
	Тема . Итоговая форма контроля	7		0	0	0	зачет
	Итого			18	18	0	

## 4.2 Содержание дисциплины

### Тема 1. Теоретические основы трудовой мотивации

#### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Цели и задачи курса. Структура курса. Система научных дисциплин, формирующих аппарат курса. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Актуальность изучения данного курса. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Понятие ?потребность?. Свойства потребности: многообразие и динамичность, цикличность (повторяемость), относительность, взаимозаменяемость, предметность, случайность. Виды потребностей и критерии их классификации: природа потребностей (первичные, вторичные), характер предмета (материальные, духовные); степень важности (доминирующие и второстепенные), степень осознания человеком (осознанные и неосознанные). Классификация мотивов. Определение понятия ?мотивация?, ?мотивирование?. Классификации мотивации.

#### **практическое занятие (2 часа(ов)):**

Семинар в интерактивной форме. ?Обучение в парах?. Цель: закрепление и проверка знаний о сущности рынка труда, структуры, компонентов, функций рынка труда, развитие умения высказываться и навыков убеждения, в рамках, предлагаемых к обсуждению вопросов. Содержание вопросов: 1. Какие функции, которые должна выполнять подсистема управления трудовой мотивацией системе управления персоналом и почему? 2. Какие взаимосвязи между организационной культурой, организационной структурой и трудовой мотивацией, как объектами управленческой деятельности и почему? 3. Какие элементы участвуют в формировании моделях взаимосвязи между мотивацией и рабочими результатами? 4. При помощи, каких инструментов кадровых технологий реализуется механизм трудовой мотивации? 5. Каким образом в мотивационные модели, действующие в сфере услуг, связаны с экономической ситуацией в стране? 6. Каким образом в мотивационные модели, действующие в сфере материального производства, связаны с экономической ситуацией в стране? 7. В чем проявляется отличие между понятиями ?ценности, ценностные ориентации и идеалы?, применительно к процессу мотивации трудовой деятельности? 8. В чем проявляется отличие между понятиями ?потребность? и ?интерес? применительно к процессу мотивации трудовой деятельности? 9. В чем проявляется отличие между понятиями ?потребность? и ?ценностные ориентации? применительно к процессу мотивации трудовой деятельности? 10. Сформулируйте перечень потребностей человека, которые имеют отношение к трудовой мотивации. 11. Назовите отличительные признаки потребности в самоуважении потребности в самоутверждении. 12. Какую роль играют потребности в механизме мотивации? 13. Каким образом соотносятся между собой потребность в безопасности и потребность властвования? 14. Каким образом соотносятся между собой потребность в безопасности и потребность в независимости и самостоятельности? 15. Каким образом соотносятся между собой потребность в достижении и потребность властвования? 16. Какие различия существуют между понятиями ?внешней? и ?внутренней? мотивацией? Алгоритм действия: 1. Студенты формируются в микрогруппы по 2 человека (пары). Каждой паре предлагается вопрос из приведенного выше списка. Дается 1-2 минуты для обдумывания возможных ответов. 2. Преподаватель (или студенты) решают, какая пара будет выражать мысли первой. Обсуждая свои мысли и идеи, пара должна достичь согласия относительно ответа или решения. 3. По истечению времени на обсуждение, каждая пара представляет результаты работы, обменивается своими идеями и аргументами со всеми студентами группы. 4. Студенты из других пар задают вопросы отвечающему, комментируют и дополняют предложенный ответ; 5. Преподаватель регулирует обсуждения, задавая наводящие вопросы, корректируя неправильные ответы (важно, чтобы преподаватель не вмешивался напрямую в ход обсуждения, не навязывал собственную точку зрения); 6. После обсуждения каждого вопроса необходимо подвести общие выводы и логично перейти к обсуждению следующего вопроса (важно вопросы распределить таким образом, чтобы ответы микрогрупп чередовались); 7. После обсуждения всех предложенных вопросов преподаватель подводит итог: оценивает работу каждого студента, в соответствии с разработанными критериями, выделяет наиболее грамотные и корректные ответы студентов; соотносит цели и задачи данного занятия и результаты, которых удалось добиться.

## **Тема 2. . Концепции мотивации труда**

### ***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Эволюция концепций мотивации труда. Первичные (биологические) теории мотивации. Содержательные теории мотивации труда. Теория иерархии потребностей А. Маслоу, практические рекомендации по применению теории. Двухфакторная теория Фр. Герцберга: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория трех факторов К. Альдельфера: основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. Процессуальные теории мотивации труда. Теория ожидания В. Врума: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Теория справедливости (равенства) С. Адамса, теория мотивации Л. Портера-Лоулера: основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. Теория партисипативного управления. Теория подкрепления мотивов; практические рекомендации по применению теории. Концепции мотивации труда российских авторов.

### ***практическое занятие (2 часа(ов)):***



Вопросы для обсуждения (первая часть 1 час) 1. Эволюция концепций мотивации труда. Первичные (биологические) теории мотивации. 2. Содержательные теории мотивации труда. основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. 3. Процессуальные теории мотивации труда. Основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. Теория партисипативного управления. 4. Теория подкрепления мотивов; практические рекомендации по применению теории. Задания для самостоятельной работы Задание 1. Определить уровень трудовой мотивации и обосновать соответствующие выводы на основе данных нижеприведенной производственной ситуации. Руководитель поручает работнику сложное задание, которое надо выполнить в сжатые сроки. Руководитель предупредил, что после его завершения исполнитель получит весьма значительное вознаграждение. Вместе с тем, работнику ясно, что выплата вознаграждения зависит от многих побочных факторов (мнения более высокого руководства, существующих расценок на такие работы и т.д.). В связи с этим ожидание работника, основанное на сопоставлении затрат труда и результатов выполнения задания, вероятно, будет низким  $O = 0,2$ , валентность может быть достаточно высокой +1 а ожидание вознаграждения может составлять 0,75. Задание 2. На основе использования методики ?Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности? определить возможную степень удовлетворенности трудом путем опроса. Необходимо оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: ?очень удовлетворен? (+3 балла); ?в основном удовлетворен? (+2); ?скорее удовлетворен? (+1); ?и удовлетворен, и нет? (0); ?скорее не удовлетворен? (-1); ?в основном не удовлетворен? (-2); ?совершенно не удовлетворен? (-3). Показателем общей удовлетворенности является сумма собранных баллов (с учетом их знака). Оцениваемые факторы 1. Значимость профессии. 2. Престижность профессии. 3. Вид трудовой деятельности. 4. Организация труда. 5. Санитарно-гигиенические условия. 6. Размер заработной платы. 7. Возможность повышения квалификации. 8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников. 9. Взаимоотношения с коллегами. 10. Потребность в общении и коллективной деятельности. 11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей. 12. Возможность творчества в процессе работы. 13. Удовлетворенность работой в целом. Необходимо обработать результаты и сделать выводы.

### **Тема 3. Стимулирование в процессе мотивации персонала**

#### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Определение понятия ?стимул?. Классификация стимулов. Определение понятия ?стимулирование?. Функции стимулирования в процессе мотивации персонала. Структуризация и типизация признаков в процессах стимулирования и мотивирования персонала в организации. Этапы мотивационного процесса. Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение, убеждение, внушение). Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение). Прямые императивные формы организации мотивационного процесса: манипуляция, мотивация, вызванная привлекательностью образа (заражение, подражание).

#### **практическое занятие (2 часа(ов)):**



Вопросы для обсуждения 1. Классификация стимулов. Функции стимулирования в процессе мотивации персонала. 2. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение, убеждение, внушение). 3. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение). 4. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса: манипуляция, мотивация, вызванная привлекательностью образа (заражение, подражание). Контрольные вопросы 1. Что понимается под стимулом? 2. В чем заключается основная цель и задачи стимулирования? 3. Назовите основные виды стимулов. 4. В чем заключается содержание признаков классификации в процессах стимулирования и мотивирования персонала в организации? 5. Раскройте суть и содержание этапов мотивационного процесса. 6. В чем проявляется основное отличие стимулирования от мотивирования? 7. Перечислите основные формы внешнего воздействия на мотивацию. 8. В чем проявляется мотивирующий эффект приказа как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 9. Каким образом проявляется мотивирующий эффект просьбы как прямой неимперативной формы организации мотивационного процесса? 10. Как проявляется мотивирующий эффект требования как прямой императивной формы организации мотивационного процесса? 11. Укажите основные проявления применения принуждения как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 12. В чем проявляется мотивирующий эффект приказа как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 13. Каким образом проявляется мотивирующий эффект предложения как прямой неимперативной формы организации мотивационного процесса? 14. Как проявляется мотивирующий эффект убеждения как прямой не императивной формы организации мотивационного процесса? 15. В чем состоит своеобразие мотивации, вызванной привлекательностью образа (заражение, подражание)?

#### **Тема 4. . Материальное неденежное стимулирование персонала**

##### ***лекционное занятие (4 часа(ов)):***

Состав и структура не денежных видов материального стимулирования работников организации. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Социальный пакет страхование (страхование жизни, медицинское страхование); программы медицинского обслуживания; программы выплат по временной нетрудоспособности; отчисления в пенсионный фонд; программы жилищного строительства; ассоциации получения кредитов; оплата транспортных расходов или обслуживание собственным; оплата телефонных разговоров и мобильного телефона; организация питания; программы, связанные с обучением и воспитанием детей. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. Функциональный компонент не денежного стимулирования: улучшение организации труда, улучшение условий труда.

##### ***практическое занятие (4 часа(ов)):***

Занятие 1 Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Как заставить работать льготы??  
 Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования соцпакета в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов. Занятие 2 Контрольная работа в формате письменного тестирования по темам 1-4.. Примерный вариант контрольной работы 1. (??.) представляет собой совокупность внутренних и внешних действующих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированный на достижение определенных целей: а) мотивация б) мотив в) потребность г) желание. 2. Мотивация ? это (2 правильных ответа): а) совокупность внутренних и внешних действующих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированный на достижение определенных целей б) совокупность внутренних и внешних действующих сил , которые побуждают работников осуществлять какую-либо деятельность, связанную с управлением в) это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения реального трудового поведения г) это невербальное поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения реального трудового поведения. 3. Мотивация побуждает человека (выберите наиболее полный и правильный ответ): а) достигать определенных целей б) выполнять текущие задания более качественно в) совершать трудовые действия более рационально. 4. Роль рычагов воздействия, вызывающих действия определенных мотивов выполняют: а) потребности б) стимулы в) интересы г) мотивы. 5. Содержание процесса мотивации трудовой деятельности включает: а) формирование мотивов трудового поведения б) определение методов стимулирования в) формирование идеалов трудового поведения г) разработку программ стимулирования. 6. К структурным элементам процесса мотивации трудовой деятельности относятся (3 варианта ответа): а) потребности и интересы б) желания и стремления в) предпочтения и приоритеты г) цели и задачи д) ценности и ценностные ориентации. 7. Основания или предпосылки мотивации определяют: а) предметно-содержательную сторону мотивации, её доминанты и приоритеты б) объектно-содержательную сторону мотивации, её доминанты и приоритеты в) предметно-содержательную сторону мотивации, её определяющие и приоритеты г) нет правильного ответа. 8. Интересы к знаниям, науке, искусству, общению, культуре - это: а) нематериальные интересы б) материальные интересы в) научные интересы г) познавательные интересы. 9. Интересы, которые формируются у работников к определенному уровню оплаты труда, размерам премирования, льготам, компенсациям относятся к: а) компенсационным б) материальным в) экономическим. 10. Интерес ? это: а) конкретное выражение осознанных потребностей б) любой набор человеческих потребностей в) неосознанная потребность проявляемая в активном желании ее удовлетворить.

## **Тема 5. Нематериальное стимулирование персонала**

### ***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Методы нематериального стимулирования. Социально- психологические методы: похвала, личное и публичное признание, благодарность; корпоративные мероприятия; подарки и поощрения; поздравления со знаменательными датами. Творческое вознаграждение: возможность обучения; программы реализации статуса, мастер-классы специалистов, проведение конкурсов, соревнования; управленческие инструменты (делегирование полномочий, участие в принятии решений, участие в новом проекте); поощрительные командировки. Вознаграждение свободным временем: предоставление работнику гибкого графика работы; премирование временем. Организационные методы стимулирования: участие работников в делах фирмы; гуманизация труда; проведение анкетных опросов. Коллективное и индивидуальное моральное стимулирование. Основные этапы разработки системы нематериального стимулирования

### ***практическое занятие (2 часа(ов)):***

Занятие 1. Семинар в интерактивной форме: решение кейсов ?Создание нематериальной системы мотивации сотрудников? и ?Розничный магазин? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структурных составляющих нематериальной мотивации персонала в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

## **Тема 6. . . Карьера как инструмент мотивации персонала**

### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Роль и значение возможности карьерного роста в системе нематериальной (неэкономической) мотивации персонала. Теоретический обзор по вопросам управления карьерой в современной организации; Состав и структура наиболее значимых составляющих управления карьерой в практическом аспекте. Карьера и ее типы. Виды карьерных стратегий. Выбор и планирование карьеры. Современные методы карьерной мотивации и самоменеджмента. Карьерные кризисы и мотивационные технологии их преодоления

### **практическое занятие (2 часа(ов)):**

Вопросы для обсуждения 1. Роль и значение возможности карьерного роста в системе нематериальной (неэкономической) мотивации персонала. 2. Карьера и ее типы. Виды карьерных стратегий. Выбор и планирование карьеры. 3. Современные методы карьерной мотивации и самоменеджмента. 4. Карьерные кризисы и мотивационные технологии их преодоления. ? Практические задания 1. Ситуация: высвобождение работника. В подведомственной вам сфере можно, применив более рациональные методы труда, высвободить одно рабочее место путем перевода сотрудника в другое подразделение (провести ротацию) с такими же условиями профессиональной деятельности. Каких сотрудников, занятых равноценной профессиональной деятельностью, вы выберете для перевода на другое место работы? А) Вы выбрали молодого и хорошего сотрудника, который по-настоящему овладел профессией и является для вас ценным специа?листом . Вы надеетесь, что он и в другом подразделении будет поддер?живать свое рабочее место в хорошем состоянии и у него там будут такие же высокие результаты труда, как и в вашем подразделении. Б) Вы решили перевести сотрудника, от которого давно хотели избавиться, так как он постоянно создает конфликтные ситуации в вашем подразделении. В) Вы выбрали пожилого сотрудника, который по болезни уже длительное время отсутствует на работе и больше не представляет собой полноценную рабочую силу. 2. Ситуация: Сокращение персонала. На заводе ?Метроном? произошло сокращение фонда заработной платы. Руководителю планово-экономического отдела предложено сократить одного из работников. Характеристики работников. 1. Миронова Вера Владимировна, 34 года, выпускница Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова, стаж работы на фирме 8 лет: а) разведена, имеет на иждивении двоих детей; б) работает медленно, иногда опаздывает; в) ладит со всеми, подвержена перепадам настроения; г) честный, порядочный человек, хотела бы сохранить прежнюю должность. 2. Колесников Валерий Федорович, 27лет, окончил Московский ком?мерческий техникум, учится на вечернем отделении Государственного университета управления, стаж работы на предприятии 2 года: а) на иждивении имеет мать; б) хороший работник, но иногда опаздывает; в) ладит с коллегами, приятен в общении, всегда готов помочь; г) хотел бы получить лучшую должность после окончания вуза. 3. Филимонов Георгий Николаевич, 45 лет, образование высшее экономическое, стаж работы на предприятии 5лет: а) на иждивении у него восемнадцатилетний сын, студент; б) состояние здоровья отличное; в) хороший работник, никогда не опаздывает на работу; г) не очень ладит с коллегами; д) хотел бы занимать более высокую должность. 4. Колосова Елена Михайловна, 51 год, образование среднее специ?альное, стаж работы на предприятии 17 лет: а) иждивенцев нет, имеет взрослых детей; б) состояние здоровья удовлетворительное, иногда бюллетенит (ОРЗ, грипп), но это серьезно не отражается на работе; в) хороший работник, но недостаточно инициативна; г) коллеги относятся к ней хорошо, приятна в общении; д) хотела бы сохранить прежнюю должность. Все вышеперечисленные работники занимают одинаковую должность ? ?экономист?. Предложите вариант решения проблемы и план его осуществления.

## **Тема 7. . Обучение в системе мотивации персонала**

### **лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Иерархия приоритетов и ценностей системы мотивации и роль обучения в этой системе. Виды подходов сотрудников к обучению исходя из показателей "хочу учиться" и "учусь". Обучение как фактор мотивации в стратегиях "хочу учиться / учусь" и "хочу учиться / не учусь". Мотивы профессионального роста, интересной и полезной работы в мотивационном профиле Ш. Ричи и П. Мартина. Состав и структура потребностей людей при обучении. Традиционные и современные методы обучения. Характеристика современных методов обучения (модульное обучение; видеообучение; дистанционное обучение; case-study; социально-психологический тренинг; обучение действием; обучение в рабочих группах; обучение методом shadowing; обучение методом secondment; обучение методом buddying и др.) Признаки эффективности современных методов обучения в организации мотивационного процесса.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Занятие 1 Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Нравится - учись!? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о формах и методах обучения организации, развитие навыков обобщения информации, способности к обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

**Тема 8. . Организационная культура и мотивация персонала**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Теории поля и мотивации персонала. Понятие социального поля. Культурное поле компании. Естественная граница объективной культуры. Социально-экономическая граница поля. Духовная граница поля. Мотивация персонала разных организационных культурах. Характеристика типов по К Камерону и Р. Куинну. Клановая культура. Адхократическая культура. Изучение мотивации персонала в различных организационных культурах по следующей схеме: 1. Тип культуры (иерархическая, клановая, рыночная, адхократическая). 2. Первоочередные интересы и потребности бизнеса. 3. Мотивы трудовой деятельности персонала. 4. Механизм мотивации. Нетрадиционные методы мотивации. Мотивация персонала с использованием НЛП. Приобщение персонала к корпоративной культуре.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Вопросы для обсуждения 1. Теории поля и мотивации персонала. Понятие социального поля. 2. . Мотивация персонала разных организационных культурах. Характеристика типов по К Камерону и Р. Куинну. 3. Методы мотивации различных корпоративных культур: клановая культура. Адхократическая культура. 4. Нетрадиционные методы мотивации. Мотивация персонала с использованием НЛП. 5. Приобщение персонала к корпоративной культуре. Практические задания I. Прочитайте список возможных поощрений и отметьте те, которые обычно используются в организациях при поощре?нии персонала (Источник: Магура М.И., Курбатова М.Б.. Современные персонал-технологии. ? М.: ЗАО ?Бизнес-школа "Интел-Синтез"?, 2001.) Отметьте такие поощрения, которыми, по Вашему мнению, в будущем следовало бы использовать чаще (табл.5). Внесите собственные предложения видов поощрений. Таблица 5. ВИДЫ ПООЩРЕНИЙ Обычно используются Следовало бы чаще использовать 1. Похвала подчиненного 2. Публичное признание заслуг 3. Повышение оклада 4. Премия 5. Предложение более привлекательной для данного работника работы 6. Предложение более перспективной работы 7. Предложение более престижной работы 8. Одобрение со стороны руководителя 9. Перевод в более пре?стижное подразделение 10. Расширение полномо?чий 11. Участие в принятии решений 12. Улучшение условий работы 13. Предоставление воз?можностей для нефор?мального отдыха (вече?ра, поездки и т.п.) 14. Благодарность руково?дителя 15. Отгул, дополнитель?ный отпуск 16. Направление на повышение квалифика?ции 17. Высокая оценка рабо?чих качеств работника со стороны руководе?ля 18. Повышение по службе 19. Направление в пре?стижную командировку 20. Фотография на доске почета II. Кейс ?Корпоративное единство?

**4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)**

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
---	-------------------	---------	-----------------	---------------------------------------	------------------------	---------------------------------------

1.	Тема 1. Теоретические					
----	-----------------------	--	--	--	--	--

## основы трудовой мотивации

7	1	подготовка к
---	---	--------------

## дискуссии



N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. . Концепции мотивации труда	7	2	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
3.	Тема 3. Стимулирование в процессе мотивации персонала	7	3	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
4.	Тема 4. . Материальное неденежное стимулирование персонала	7	4	подготовка к контрольной работе	4	контрольная работа
				подготовка к творческому заданию	2	творческое задание
5.	Тема 5. Нематериальное стимулирование персонала	7	5	подготовка к творческому заданию	4	творческое задание
6.	Тема 6. . . Карьера как инструмент мотивации персонала	7	6	подготовка к письменной работе	4	письменная работа
7.	Тема 7. . Обучение в системе мотивации персонала	7	7	подготовка к контрольной работе	2	контрольная работа
				подготовка к творческому заданию	2	творческое задание
8.	Тема 8. . Организационная культура и мотивация персонала	7	8	подготовка к творческому заданию	6	творческое задание
	Итого				36	

## 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Мотивация трудовой деятельности" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: работы с кейсами, технологий группового обучения.

## 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

### Тема 1. Теоретические основы трудовой мотивации

дискуссия , примерные вопросы:

Семинар в интерактивной форме. ?Обучение в парах?. Цель: закрепление и проверка знаний о сущности рынка труда, структуры, компонентов, функций рынка труда, развитие умения высказываться и навыков убеждения, в рамках, предлагаемых к обсуждению вопросов.

## **Тема 2. . Концепции мотивации труда**

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения ( 1. Эволюция концепций мотивации труда. Первичные (биологические) теории мотивации. 2. Содержательные теории мотивации труда. основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. 3. Процессуальные теории мотивации труда. Основные положения теорий, практические рекомендации по применению теорий. Теория партисипативного управления. 4. Теория подкрепления мотивов; практические рекомендации по применению теории.

## **Тема 3. Стимулирование в процессе мотивации персонала**

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения 1. Классификация стимулов. Функции стимулирования в процессе мотивации персонала. 2. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение, убеждение, внушение). 3. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение). 4. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса: манипуляция, мотивация, вызванная привлекательностью образа (заражение, подражание).

## **Тема 4. . Материальное неденежное стимулирование персонала**

контрольная работа , примерные вопросы:

Контрольная работа в формате письменного тестирования по темам 1-4.. Примерный вариант контрольной работы 1. (??.) представляет собой совокупность внутренних и внешних действующих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированный на достижение определенных целей: а) мотивация б) мотив в) потребность г) желание. 2. Мотивация ? это (2 правильных ответа): а) совокупность внутренних и внешних действующих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированный на достижение определенных целей б) совокупность внутренних и внешних действующих сил , которые побуждают работников осуществлять какую-либо деятельность, связанную с управлением в) это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения реального трудового поведения г) это невербальное поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения реального трудового поведения. 3. Мотивация побуждает человека (выберите наиболее полный и правильный ответ): а) достигать определенных целей б) выполнять текущие задания более качественно в) совершать трудовые действия более рационально. 4. Роль рычагов воздействия, вызывающих действия определенных мотивов выполняют: а) потребности б) стимулы в) интересы г) мотивы. 5. Содержание процесса мотивации трудовой деятельности включает: а) формирование мотивов трудового поведения б) определение методов стимулирования в) формирование идеалов трудового поведения г) разработку программ стимулирования. всего 65 вопросов

творческое задание , примерные вопросы:

Занятие 1 Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Как заставить работать льготы?? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования соцпакета в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

## **Тема 5. Нематериальное стимулирование персонала**

творческое задание , примерные вопросы:

Занятие 1. Семинар в интерактивной форме: решение кейсов ?Создание нематериальной системы мотивации сотрудников? и ?Розничный магазин? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структурных составляющих нематериальной мотивации персонала в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

## **Тема 6. . . Карьера как инструмент мотивации персонала**

письменная работа , примерные вопросы:

Задание 3. Рассмотрите и сделайте анализ следующих ситуаций. 1. Специалист вашего экономического отдела приносит заявление об увольнении. В процессе беседы выясняется, что при переходе он не получает выигрыша в заработной плате (на новом месте она такая же), но ему будет сложнее добираться на работу. Переговорив с коллегами увольняющегося, вы узнаете, что он уже 5 лет выполняет типовую работу по составлению бизнес-плана предприятия, и неоднократно объявлял, что эта деятельность ему надоела. Определите, что послужило причиной описанного поведения работника и дайте рекомендации предприятию, если оно хочет удержать данного работника. Дополнительная информация - часть акций предприятия выкуплена иностранцами, сфера деятельности ? высокие технологии, большой объем работы связан обработкой информации по охвату клиентов ? физических лиц. 2. У вас маленькая фирма (4 человека: директор и три сотрудника), занимающаяся организацией туристических поездок: за рубеж и по России для жителей вашего города и окрестностей и приемом туристов со стороны. Каждое из этих направлений имеет собственную специфику, поэтому изначально у вас было три менеджера по продажам туров, каждый из которых занимался собственным направлением. Проанализируйте, какой вариант выгоднее предприятию: оставить за каждым из сотрудников узкую специализацию или добиться их полной взаимозаменяемости (прежде чем сделать выбор, рассмотрите плюсы и минусы каждого варианта). Опишите, как предприятию следует действовать по выбранному вами варианту. Кроме того, определите карьерные перспективы менеджеров по продажам. Если вы считаете, что они практически отсутствуют, предложите варианты роста, которыми данное предприятие может заинтересовать карьерно-ориентированных работников. Имейте в виду, что если такого варианта не будет предложено, фирма столкнется с проблемой высокой текучести кадров.

### **Тема 7. . Обучение в системе мотивации персонала**

контрольная работа , примерные вопросы:

Образец комплексной контрольной работы Вариант 1 1. Состав, структура краткая характеристика форм нематериального стимулирования работников организации. 2. Цели карьеры, особенности их проявления в мотивах трудового поведения персонала. 3. Кейс ?Аптека?. Описание ситуации: Провизор Васильева Н.Н. работает в аптеке давно. Прекрасно разбирается в ассортименте, активна в общении с покупателями. Наиболее часто занимает позицию ?советчика?. Имеет свое представление о том, какие препараты предпочтительны для детей, настаивает на своем мнении, оценивает выбор покупателя. Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Васильевой Н.Н. на реализацию основной своей функции ? продавать товар исходя из запросов покупателя. Студенты в письменном виде выполняют один из вариантов контрольной работы. После проверки контрольной работы преподаватель подводит итог: оценивает работу студентов, в соответствии с разработанными критериями.

творческое задание , примерные вопросы:

Занятие 1 Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Нравится - учись!?. Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о формах и методах обучения организации, развитие навыков обобщения информации, способности к обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

### **Тема 8. . Организационная культура и мотивация персонала**

творческое задание , примерные вопросы:

По результатам работы с кейсом разработайте основные мотивирующие ?блоки? корпоративного кодекса компании по проблемным группам

### **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к зачету:

6.1 Вопросы к зачету.

1. Понятие и сущность процесса мотивации
2. Общая характеристика категории Потребность

3. Классификация потребностей как: потребность в безопасности, потребность в аффиляции, потребность в уважении, потребность в независимости и самостоятельности, потребность достижения, потребность властвования.
4. Материальные и нематериальные интересы.
5. Ценности, ценностные ориентации, идеалы.
6. Мотивационная структура человека, мотивирование и его типы.
7. Основные теории мотивации поведения. Эволюция концепций мотивации труда.
8. Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение).
9. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (убеждение, внушение).
10. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ).
11. . Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (требование, принуждение).
12. Манипуляция. Мотивация, вызванная привлекательностью объекта.
13. Стадии мотивации. Этапы организации мотивационного процесса.
14. Определение понятия "стимул". Сравнительный анализ мотивов и стимулов
15. . Функции, цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала.
16. Цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала.
17. Классификация стимулов. Материально денежные стимулы (классификация).
18. Классификация стимулов. Не материальные стимулы (классификация).
19. Состав и структура не денежных форм материального и нематериального стимулирования работников организации.
20. Социального пакет и его воздействие на мотивацию.
21. Гибкая программа дополнительных выплат и социальных услуг и ее воздействие на мотивацию.
22. Программа дополнительных выплат и социальных услуг "кафетерий", ее содержание и воздействие на мотивацию.
23. Программа дополнительных выплат и социальных услуг "буфет", ее содержание и воздействие на мотивацию.
24. Карьера как инструмент мотивации. Понятие и классификация карьеры по возможности и времени осуществления, (по характеру карьерной стратегии).
25. Карьера как инструмент мотивации Основные модели карьеры персонала.
26. Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития сотрудника и его внешнего движения в освоении социального пространства.
27. Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Этапы карьеры.
28. Цели карьеры, особенности их проявления в мотивах трудового поведения персонала.
29. Мотивирующая функция формирования кадрового резерва. Отбор персонала в резерв; расстановка; ротация.
30. Мотивационная роль обучения персонала в организации.
31. Методы обучения, общая характеристика. Правила обучения в системе мотивации.
32. Традиционные методы обучения, их содержание и воздействие на мотивацию.
33. Современные методы обучения. Модульное обучение, видеообучение, case-study .их содержание и воздействие на мотивацию.
34. Современные методы обучения. Тренинг Action learning ("обучение действием"), их содержание и воздействие на мотивацию.
35. .Современные методы обучения, hadowing ("бытие тенью"). Secondment ("командирование"), их содержание и воздействие на мотивацию.
36. Современные методы обучения: Buddying ("партнерство"). In-Basket ("корзина для входящих бумаг"), их содержание и воздействие на мотивацию
37. . Воздействие организационной культуры на формирование мотивов трудового поведения.

38. Теории поля и мотивации персонала.
  39. Мотивация персонала разных организационных культурах.
  40. Элементы и характеристики организационной культуры. Взаимосвязь элементов оргкультуры и нематериального стимулирования.
- 6.2 Примерная тематика курсовых работ  
Написание курсовых работ по дисциплине "Мотивация трудовой деятельности" не предусмотрено.

### 7.1. Основная литература:

- Управление персоналом организации: практикум, Кибанов, А.Я., 2008г.  
Управление персоналом: развитие трудового потенциала, Бухалков, Михаил Ильич, 2009г.  
Мотивация трудовой деятельности, Егоршин, Александр Петрович, 2006г.  
Мотивация трудовой деятельности, Шаховой, Виктор Алексеевич; Шапиро, С.А., 2006г.
1. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2012.
  2. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие /Под ред. А.П.Егоршина.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.- (<http://znanium.com/bookread.php?book=255795>).
  3. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров.- М.: Юрайт, 2014.

### 7.2. Дополнительная литература:

2. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами: Моногр. / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=211635>
3. . Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика.- 4-е изд. - М.: Альпина Паблшер, 2010.
4. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 352 с <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=246229>.
5. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=448498>
6. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=246967>
7. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2012.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена: Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 506 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=309410>
9. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383 с. . : <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376655>
10. Соломанидина, Т. О.Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 395 с.: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376657>



11. Соломанидина Т. О. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 312 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376656>

### 7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал ?Кадровое дело? - - <http://www.kdelo.ru>.

Материалы кафедры Управления человеческими ресурсами РЭА им. Г.В. Плеханова по дисциплине ?Мотивация трудовой деятельности? - [www.rea.ru/e/stat.nsf](http://www.rea.ru/e/stat.nsf)

Экономический портал - - <http://institutiones.com/download/books/>

Электронная версия журнала ?Управление персоналом? - <http://www.top-personal.ru>

1. Портал по HR ?менеджменту - - <http://hrm.ru>.

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Мотивация трудовой деятельности" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.



Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань" , доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

- компьютерные классы с выходом в Интернет;
- аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080100.62 "Экономика" и профилю подготовки Экономика труда .

Автор(ы):

Ахметова И.А. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Забирова Л.М. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.