

АНО ВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»

Рабочая программа дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.04.02 «МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки	<i>38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Управление бизнесом</i>
Формы обучения	<i>очная, очно-заочная</i>

*Автор – составитель:
д.э.н., профессор Крылов Е.Б.*

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (Утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 970).

Рецензент: Минченкова О.Ю., д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на заседании кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Протокол №9 от 29.06.2022 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) согласована в рамках основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы Управление бизнесом с ООО «Алерс Рус», ООО «Татнефть-АЗС-Запад».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели освоения дисциплины (модуля).....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля).....	6
4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся.....	6
4.2 Учебно-тематический план дисциплины (модуля)	7
5. Содержание дисциплины (модуля).....	9
6. Планы занятий семинарского типа.....	12
7. Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины.....	17
8. Фонд оценочных средств.....	17
9. Особенности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	25
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	25
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля).....	27
Приложения к рабочей программе дисциплины (модуля)	
Приложение 1. Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины (модуля)	
Приложение 2. Содержание фонда оценочных средств текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю)	

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Образовательная цель дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» – формирование у обучающихся системных представлений о мотивации трудовой деятельности, основанных на знании современных методов воздействия на персонал, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала, способствовать формированию компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области трудовой деятельности и ее мотивации.

Структура дисциплины включает следующие основные разделы: классические и современные теории мотивации, теоретические представления о понятии мотивация, структура и механизм мотивации; методические подходы к построению современных мотивационных систем управления персоналом; изучение практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации на эффективность работы организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с классическими и современными теориями мотиваций,
- получить представление о понятии мотивация, структуре и механизме мотивации;
- изучить основные методические подходы к построению современных мотивационных систем управления персоналом;
- провести анализ основных этапов практической работы в области формирования и развития трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации на эффективность работы организации.

Воспитательная цель дисциплины – создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.

Достижению поставленной цели воспитания обучающихся способствует реше-

ние следующих задач:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение обучающихся к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- выявление и поддержка талантливой обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- формирование культуры и этики профессионального общения;
- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;
- повышение уровня культуры безопасного поведения;
- развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Мотивация трудовой деятельности» относится к Блоку1. Дисциплины (модули) (дисциплины по выбору).

2.1 Изучение данной дисциплины проходит на основе освоения дисциплины.

Данная дисциплина базируется на знаниях обучающихся, полученных в результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами».

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

В дальнейшем, знания, полученные в результате освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности на предприятиях и в организациях» могут быть использованы для написания отдельных тем выпускных квалификационных работ.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенции	<i>Индикаторы достижения компетенции</i>	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
<p>Способность анализировать бизнес-процессы, а также участвовать в управлении проектами, включая проекты внедрения инноваций, организационных изменений и реорганизации бизнес-процессов (ПК-10)</p>	<p>ПК-10.5- Способен участвовать в разработке мотивационных программ для сотрудников компании, разработке управленческих решений в области трудовой деятельности и ее мотивации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль и функции мотивации в процессе осуществления трудовой деятельности; - отечественный и зарубежный опыт предприятий в области использования мотивационных инструментов; - базовые положения основных классических и современных теорий мотивации; - основные теоретические представления о понятии мотивации, структуре и механизме мотивации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать систему мотивации работников предприятия; - проводить аудит человеческих ресурсов организации; - разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала; - формировать компенсационную политику организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа имеющейся системы мотивации в деятельности сотрудников предприятия; - навыками построения и оптимизации системы мотивации персонала предприятия; - навыками разработки программы организационных изменений, связанных с внедрением системы мотивации, документального оформления решений в управлении деятельностью организации при внедрении данных организационных изменений.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Мотивация трудовой деятельности на предприятиях и в организациях» составляет 216 часов (6 зачетных единиц).

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 8, час.
Контактная работа	58,3	58,3
Занятия лекционного типа	24	24
Занятия семинарского типа	32	32
Консультация	2	2
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3
Самостоятельная работа	130,7	130,7
Контроль	29	29

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 9, час.
Контактная работа	32,3	32,3
Аудиторные занятия (всего)	32	32
Занятия лекционного типа	12	24
Занятия семинарского типа	20	20
Консультация	2	2
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3
Самостоятельная работа	174,7	174,7
Контроль	9	9

4.2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) (очная форма обучения)

Но- мер раз- дела	Наименование раздела/темы	Всего	Контактная работа, час			Самостоятельная ра- бота	Компетенция
			Всего	в том числе			
				Лекции	Семинары		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	14	4	2	2	10	ПК-10
2.	Тема 2. Механизм мотивации персонала; мотив и стимул.	16	6	2	4	10	ПК-10
3.	Тема 3. Зарубежные теории мотива- ции	14	4	2	2	10	ПК-10
4.	Тема 4. Развитие теории и методологии мотивации труда в России.	14	4	2*	2*	10	ПК-10
5.	Тема 5. Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации	14	4	2*	2*	10	ПК-10
6.	Тема 6. Оплата труда персонала	16	6	2*	4*	10	ПК-10
7.	Тема 7. Дополнительное матери- альное вознаграждение.	14	4	2	2	10	ПК-10
8.	Тема 8. Оценка эффективности труда и трудового вклада в си- стеме материального стимулиро- вания	26	6	2*	4*	20	ПК-10
9.	Тема 9. Социальная мотивация трудовой деятельности	16	6	2	4	10	ПК-10
10.	Тема 10. Моральное стимулиро- вание труда персонала	14,7	4	2*	2*	10,7	ПК-10
11.	Тема 11. Индивидуальность со- трудника, его потребности и мо- тивация	14	4	2*	2*	10	ПК-10
12.	Тема 12. Управление системой мотивации труда в организации	14	4	2	2	10	ПК-10
	Консультация	2	2				
	Контактные часы на промежу- точную аттестацию (экзамен)	0,3	0,3				
	Контроль	27					
	Всего	216	58,3	24/12*	32/ 16*	130,7	

Примечание: *знаком выделены темы, по которым проводятся активные и интерактивные формы обучения

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
(очно-заочная форма обучения)

Номер разде- ла	Наименование разде- ла/темы	Всего	Контактная работа, час			Самостоятельная ра- бота	Компетенции
			Всего	в том числе			
				Лекции	Семинары		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	10		1		9	ПК-10
2.	Тема 2. Механизм мотивации персонала; мотив и стимул.	10		1		9	ПК-10
3.	Тема 3. Зарубежные теории мотива- ции	10				10	ПК-10
4.	Тема 4. Развитие теории и методологии мотивации труда в России.	26	6	2*	4*	20	ПК-10
5.	Тема 5. Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации	28	8	4*	4*	20	ПК-10
6.	Тема 6. Оплата труда персонала	26	6	2*	2*	20	ПК-10
7.	Тема 7. Дополнительное материальное вознаграждение.	10	2	2		8	ПК-10
8.	Тема 8. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	26	6	4*	2*	20	ПК-10
9.	Тема 9. Социальная мотивация трудовой деятельности	14	2		2	12	ПК-10
10.	Тема 10. Моральное стимулирование труда персонала	26,7	2		2*	24,7	ПК-10
11.	Тема 11. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	10				10	ПК-10
12.	Тема 12. Управление системой мотивации труда в организации	10				10	ПК-10
	Консультация	2	2				
	Контактные часы на промежуточную аттестацию (экзамен)	0,3	0,3				
	Контроль	9					
	Всего	216	34,3	16/12*	16/14*	172,7	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации

Предмет учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности на предприятиях и в организациях», основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области управления персоналом. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом, понятие, сущность и определения мотивации, исторический аспект возникновения мотивации, хотторнский эксперимент Мэйо, этапы эволюции систем мотивации. Потребность как основа мотивационной системы, виды, свойства и иерархия потребностей человека, критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника для наиболее полного удовлетворения ожиданий обоих.

Тема 2. Механизм мотивации персонала; мотив и стимул

Суть механизма мотивации персонала. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности и основные группы мотивов, ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул как внешнее побуждение к деятельности, взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности персонала, рост показателей трудовой деятельности персонала, повышение качества персонала, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал, психологические аспекты и особенности мотивационного процесса, ценности и их влияние на мотивацию персонала.

Тема 3. Зарубежные теории мотивации

Основные положения содержательных теорий мотивации, их основоположники. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сферу использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.

Тема 4. Развитие теории и методологии мотивации труда в России

Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника, определение мотивации труда в работах российских ученых, влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности, основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России. Характеристика различных методик мотивации труда: мотивация на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивы отношения к труду (ВЦИОМ), формирование нормативных мотивов труда (МГУ), анализ побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепция мотивации управленческого труда. Результаты социологических исследований мотивации и потребностей различных групп российского населения.

***Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:**

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается

вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 5. Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации

Понятие «вознаграждение работника», виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности. Определение рациональных границ материального вознаграждения. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения, мотивацию персонала при различных типах стратегии компании.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 6. Оплата труда персонала

Функции оплаты труда, сущностные характеристики заработной платы. Механизм регулирования заработной платы, варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие: тарифные ставки и должностные оклады работников; поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам; нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат, районное регулирование заработной платы, формы оплаты труда работников и их назначение, повременную и сдельную оплату труда, их разновидности и условия применения, бестарифную систему оплаты труда, гибкие формы оплаты труда, определение величины окладов в зависимости от грейда, зарубежный опыт оплаты труда, современные модели оплаты труда и перспективы их использования в РФ.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 7. Дополнительное материальное вознаграждение

Программы повышения заработной платы, индексация заработной платы, премиальные системы организаций различных форм собственности и организационных культур, назначение, сущность и виды премий, методы расчетов премий персонала компаний. Периодичность и формы премиальных выплат, процедура депримирования, системы участия работников в капитале (акции и опционы на их покупку, общества с долевым участием сотрудников, права в приросте стоимости основного капитала и т.п.), мотивационный эффект систем участия.

Тема 8. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования

Performance management - управление эффективностью деятельности - основой для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performance management, критерии эффективности трудовой деятельности, экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки, балльную оценку эффективности деятельности организации, комплексную оценку эффективности работы персонала. Методики оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства. КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ, применение КТУ в системах материального стимулирования. Ключевые показатели эффективности (КПИ) сотрудников. Использование КПИ в системе вознаграждения персонала, критерии измерения КПИ.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 9. Социальная мотивация трудовой деятельности

Понятие и назначение социальной мотивации. Сущность и структуру социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы. Две группы мотивов бенефиционной системы: группу А (распределяются независимо от трудового вклада или грейда) и группа Б (зависят от трудового вклада или грейда сотрудника). Использование принципа «социальной кафетерии» при распределении программ соцпакета.

Тема 10. Моральное стимулирование труда персонала

Причины востребованности морального стимулирования со стороны персонала, влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 11. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация

Потребности сотрудников и персональные мотиваторы, темперамент человека, его проявление, специальные мотиваторы для сотрудников различных типов темперамента (холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник), интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности, особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры. Раскрыть методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических фактов, возраст, пол, образование как факторы мотивации. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников, проведение анкетирования с целью выявле-

ния мотивационного профиля сотрудников. Возможности использования тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции:

лекция-беседа – форма обучения студентов, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 12. Управление системой мотивации труда в организации

Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации, «выращивание» корпоративной культуры в организации, мотивацию персонала различных организационных культур.

Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий, выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов, мотивирующую форму приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема, мотивацию сотрудника в период адаптации, увольнение и мотивацию работников, мотивацию лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие, корпоративные мотиваторы. Процесс разработки положения об оплате труда персонала, внедрение, поддержку и коррекцию системы мотивации. Представление о процедуре мониторинга мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

6. ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

для очной формы обучения

Семинар №1 (тема №1)

Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет дисциплины «Мотивация трудовой деятельности на предприятиях и в организациях».

2. Понятие, сущность и определения мотивации.

3. Этапы эволюции систем мотивации.

4. Потребность как основа мотивационной системы.

5. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.

Решение тестов по теме семинара №1.

Семинары №2,3 (тема №2)

Механизм мотивации персонала; мотив и стимул

Вопросы для обсуждения:

1. Суть механизма мотивации персонала.

2. Стимул как внешнее побуждение к деятельности.

3. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.

4. Цели стимулирования персонала.

Решение тестов по темам семинаров №2,3.

Семинар №4 (тема №3) Зарубежные теории мотивации

Вопросы для обсуждения:

1. Основные положения содержательных теорий мотивации, их основоположники.
2. Сущность процессуальных теорий мотивации.
3. Сфера использования мотивационных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.

Решение тестов по теме семинара №4.

Семинар №5 (тема №4)

Развитие теории и методологии мотивации труда в России

Вопросы для обсуждения:

1. Мотив трудового поведения работника.
2. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.
3. Мотивация на основе базовых потребностей (НИИ труда).
4. Мотив отношения к труду (ВЦИОМ).
5. Нормативные мотивы труда (МГУ).
6. Побудительные мотивы к труду (ГУУ).

Решение тестов по теме семинара №5.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с использованием «сократовского» метода обучения.

Своим названием метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил мыслить, вовлекая собеседника в вопросно-ответную беседу.

Семинар №6 (тема №5)

Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации

Вопросы для обсуждения:

1. Виды и формы вознаграждения.
2. Общие принципы построения системы вознаграждения.
3. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
4. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения.

Ситуационное задание.

Семинары №7, 8 (тема №6)

Оплата труда персонала

Вопросы для обсуждения

1. Функции оплаты труда.
2. Механизм регулирования заработной платы.
3. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
4. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
5. Бестарифная система оплаты труда,
6. Гибкие формы оплаты труда.
7. Зарубежный опыт оплаты труда.

Ситуационное задание.

Семинар №9 (тема №7)

Дополнительное материальное вознаграждение

Вопросы для обсуждения:

1. Программы повышения заработной платы.
2. Индексация заработной платы.
3. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных культур.
4. Методы расчетов премий персонала компаний.
5. Процедура депримирования.

Решение тестов по теме семинара №9.

Семинары №10, 11 (тема №8)

Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования

Вопросы для обсуждения:

1. Основные принципы системы Performance management.
2. Балльная оценка эффективности деятельности организации.
3. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
4. Методики оценки трудового вклада.
5. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ).
6. Ключевые показатели эффективности (KPI) сотрудников.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с использованием «сократовского» метода обучения.

Своим названием метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил мыслить, вовлекая собеседника в вопросно-ответную беседу.

Решение тестов по темам семинаров №10, 11.

Семинары №12,13 (тема №9)

Социальная мотивация трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и назначение социальной мотивации.
2. Структура социального пакета (бенефиты, льготы и социальные программы).
3. Исследовать две группы мотивов бенефиционной системы (группа А и группа Б).
4. Принцип «социальной кафетерия» при распределении программ соцпакета.

Решение тестов по темам семинаров №12, 13.

Семинар №14 (тема №10)

Моральное стимулирование труда персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Причины востребованности морального стимулирования со стороны персонала.
2. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом.
3. Основные направления морального стимулирования.
4. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

Ситуационное задание.

Семинар №15 (тема №11)

Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация

Вопросы для обсуждения:

1. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы.
2. Специальные мотиваторы для сотрудников различных типов темперамента (холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник).
3. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности.
4. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
5. Методы выявления потребностей персонала.
6. Биографические факты (возраст, пол, образование) как факторы мотивации.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с использованием «сократовского» метода обучения.

Своим названием метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил мыслить, вовлекая собеседника в вопросно-ответную беседу.

Решение тестов по теме семинара №15.

Семинар №16 (тема №12)

Управление системой мотивации труда в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностика мотивационной среды компании.
2. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
3. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов.
4. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
5. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

Решение тестов по теме семинара №16.

для очно-заочной формы обучения

Семинары №1,2 (тема №4)

Развитие теории и методологии мотивации труда в России

Вопросы для обсуждения:

1. Мотив трудового поведения работника.
2. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.
3. Мотивация на основе базовых потребностей (НИИ труда).
4. Мотив отношения к труду (ВЦИОМ).
5. Нормативные мотивы труда (МГУ).
6. Побудительные мотивы к труду (ГУУ).

Решение тестов по темам семинаров №1,2.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с использованием «сократовского» метода обучения.

Своим названием метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил мыслить, вовлекая собеседника в вопросно-ответную беседу.

Семинары №3,4 (тема №5)

Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации

Вопросы для обсуждения:

1. Виды и формы вознаграждения.
2. Общие принципы построения системы вознаграждения.
3. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
4. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения.

Ситуационное задание.

Семинар №5 (тема №6)

Оплата труда персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Функции оплаты труда.
2. Механизм регулирования заработной платы.
3. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
4. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
5. Бестарифная система оплаты труда,
6. Гибкие формы оплаты труда.
7. Зарубежный опыт оплаты труда.

Ситуационное задание.

Семинар №6 (тема №8)

Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материально-го стимулирования

Вопросы для обсуждения:

1. Основные принципы системы Performance management.
2. Балльная оценка эффективности деятельности организации.
3. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
4. Методики оценки трудового вклада.
5. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ).
6. Ключевые показатели эффективности (KPI) сотрудников.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с использованием «сократовского» метода обучения.

Своим названием метод обязан древнегреческому философу Сократу, который учил мыслить, вовлекая собеседника в вопросно-ответную беседу.

Решение тестов по теме семинара №7.

Семинары №7 (тема №9)

Социальная мотивация трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и назначение социальной мотивации.
2. Структура социального пакета (бенефиты, льготы и социальные программы).
3. Исследовать две группы мотивов бенефиционной системы (группа А и группа Б).

4. Принцип «социального кафетерия» при распределении программ соцпакета.
Решение тестов по темам семинаров №8,9.

Семинар №8 (тема №10)

Моральное стимулирование труда персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Причины востребованности морального стимулирования со стороны персонала.
 2. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом.
 3. Основные направления морального стимулирования.
 4. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.
- . *Ситуационное задание.*

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение 1 Методические рекомендации для обучающихся по дисциплине (модулю)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Карта фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

Темы по тематическому плану	Оценочные средства
Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации	Вопросы к экзамену 1-5 Семинар № 1 (Вопросы 1-5) Тестовые задания № 1-5
Тема 2. Механизм мотивации персонала; мотив и стимул.	Вопросы к экзамену 6-8 Семинар № 2 (Вопросы 1-4)
Тема 3. Зарубежные теории мотивации	Тестовые задания 37-44, 46-55 Вопросы к экзамену 9-19 Семинар № 3 (Вопросы 1-3)
Тема 4. Развитие теории и методологии мотивации труда в России	Вопросы к экзамену 51-52 Семинар № 4 (Вопросы 1-6)
Тема 5. Вознаграждение персонала и компенсационная политика организации	Ситуационное задание. Семинар № 5 (Вопросы 1-5) Вопросы к экзамену 20-23
Тема 6. Оплата труда персонала	Семинар № 6 (вопросы 1-6) Ситуационное задание Вопросы к экзамену 21-26
Тема 7. Дополнительное материальное вознаграждение.	Семинар № 7 (Вопросы 1-5) Тестовые задания 30-45 Вопросы к экзамену 27-36
Тема 8. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	Вопросы к экзамену 37-48 Тестовые задания 56-60 Семинар № 8 (Вопросы 1-6)

Тема 9. Социальная мотивация трудовой деятельности	Вопросы к экзамену 53,63 Тестовые задания 61-70 Семинар № 9 (Вопросы 1-4)
Тема 10. Моральное стимулирование труда персонала	Вопрос к экзамену 49, 50, 54 Тестовые задания 71-75 Семинар № 10 (вопрос 1-4) Ситуационное задание
Тема 11. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	Семинар № 11 (Вопросы 1-6) Вопросы к экзамену 57-59
Тема 12. Управление системой мотивации труда в организации	Вопросы к экзамену 60-66 Семинар № 12 (Вопросы 1-5)

**Фонд оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)
«Мотивация трудовой деятельности на предприятиях и в организациях»**

Приложение 2 Содержание фонда оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)

**Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
(модулю)**

**Задания для оценки сформированности компонента компетенции –
«знать»:**

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
7. Организационные формы стимулирующего воздействия.
8. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
9. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
10. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
11. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
12. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
13. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
14. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
15. Теория ожиданий В. Врума.
16. Теория справедливости Д. Адамса.
17. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
18. Теория партисипативного управления.
19. Теории «полюс» и их значение для успешной мотивации персонала.
20. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.

21. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
22. Дифференциация материального вознаграждения.
23. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
24. Компенсационная политика организации.
25. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
26. Современная практика расчета компенсационного пакета.
27. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление.
28. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
29. Сущность и функции оплаты труда.
30. Система регулирования заработной платы.
31. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
32. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.
33. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
34. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
35. Районное регулирование заработной платы.
36. Договорное регулирование условий оплаты труда.
37. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
38. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
39. Тарифные сетки: их назначение и основные характеристики.
40. Единая тарифная сетка (ЕТС), ее назначение и построение.
41. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
42. Сущность, разновидности и условия применения сдельной формы оплаты труда.
43. Сущность, разновидности и условия применения повременной формы оплаты труда.
44. Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.
45. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
46. Бестарифная система оплаты труда.
47. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
48. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
49. Performance management - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
50. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
51. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
52. Ключевые показатели эффективности (KPI) сотрудников: определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала.
53. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.

54. Социальные программы бенефиционной системы.
55. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
56. Индивидуальность сотрудника и его мотивация. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
57. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
58. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
59. Методы выявления потребностей персонала.
60. Мотивация персонала различных организационных культур.
61. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
62. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
63. Мотивация сотрудника в период адаптации. Мотивация лояльности персонала.
64. Разработка положения об оплате труда персонала.
65. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
66. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

Типовые примеры тестов:

№	Вопрос	Код ответа
1	Процесс мотивации завершается А. Оценкой работника; Б. Аттестацией работника; В. Материальным вознаграждением; Г. Повышением в должности.	
2.	Главным субъект процесса мотивации А. Работник; Б. Руководитель; В. Экономист; Г. Кадровик	
3.	В первую очередь при планировании и организации работы предприятия руководитель определяет А. Наличие необходимых материальных ресурсов для работы предприятия; Б. Какое оборудование необходимо для эффективной работы; В. Что должно выполнить предприятие и кто должен это сделать; Г. Какие технологии использовать на производстве.	
4.	Ключевой фактор функционирования предприятия: А. Организация труда работников; Б. Материальное вознаграждение работников; В. Моральное стимулирование работников; Г. Готовность людей выполнять свою работу; Г. Обеспечение предприятия необходимыми ресурсами.	

5.	Определяет, каким образом стимулировать работника	
	А. Сам работник;	
	Б. Руководитель;	
	В. Коллектив; Г. Представитель кадровой службы	

Задания для оценки сформированности компонента компетенции – «уметь»:

Типовые задания:

Задание 1.

В таблице представлены факторы, повышающие мотивацию топ-менеджеров.

Факторы, повышающие мотивацию и эффективность труда топ-менеджеров

	в % от численности респондентов
1. Интересные, творческие, ответственные задачи и проекты	46,9
2. Большая важность, значимость, престижность, эффективность работы	32,0
3. Новые трудные задачи, предъявляющие высокие требования	25,0
4. Четкие, ясные, правильно поставленные цели	19,5
5. Моральное поощрение (похвала, общественное признание)	30,0
6. Материальное вознаграждение (достойный, конкурентный уровень зарплаты, ее рост, социальные льготы)	35,2
7. Карьерный рост	28,1
8. Профессиональный и личностный рост	28,9
9. Самореализация	11,7
10. Уважение коллектива	12,5
11. Успех	17,2
12. Ответственность, самостоятельность в принятии решений	28,9
13. Поддержка руководства	28,9
14. Доверие руководства	18,8
15. Стиль руководства	7,0
16. Корпоративная культура, этика, имидж организации	8,6
17. Благоприятный социально-психологический климат (атмосфера взаимопонимания, дружбы, принадлежности к команде, единые цели)	45,3
18. Коммуникация (наличие и доступ к информации, обратная связь)	4,7
19. Условия и безопасность труда	7,0
20. Кризисная ситуация	1,6
21. Уверенность в завтрашнем дне	2,3
22. Внешние деловые факторы (конкуренция, внешние связи, сравнение с работниками соседних предприятий)	9,4

1. Определите факторы, существенно повышающие трудовую мотивацию руководителей.
2. Выделите типичные факторы, связанные со спецификой работы топ-менеджеров.

Задание 2.

В таблице представлены факторы, снижающие мотивацию топ-менеджеров.

Факторы, резко снижающие мотивацию труда топ-менеджеров

	в % от численности респондентов
1. Недостатки системы стимулирования:	
- материального поощрения	62,5
- морального поощрения (несправедливость оценки, непризнание заслуг, отсутствие достойной оценки)	28,1
2. Обезличивание результатов труда	15,6
3. Целеполагание (нет четких, ясных, конкретных целей, неправильная постановка задач)	23,4
4. Бессмысленность работы	24,2
5. Неоправданность ожиданий от работы, неудовлетворенность процессом и результатами труда	13,3

	в % от численности респондентов
6. Неинтересная, рутинная работа ниже уровня квалификации	32,0
7. Работа, не предполагающая возможности:	
- карьерного роста	30,5
- профессионального и личного роста	23,4
- самореализации, самовыражения	12,5
8. Проблемы лидерства:	
- неприятие идей руководством, отсутствие его поддержки	33,6
- неэтичное поведение руководства	29,7
- недостаточно высокое качество управленческих решений	24,2
- недостатки стиля руководства	32,0
9. Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	30,5
10. Недостаточное делегирование полномочий и самостоятельность	31,3
11. Неблагоприятные условия труда и режим труда и отдыха	12,5
12. Коммуникативные проблемы	12,5
13. Недостаток ресурсов	4,7
14. Потеря уважения окружающих и самоуважения	7,8
15. Внешние деловые факторы (партнеры, госнадзор, коррупция)	5,5
16. Личные проблемы (семья, несвоевременный отпуск, здоровье)	4,7

1. Охарактеризуйте факторы, оказывающие наибольшее демотивирующее воздействие на мотивацию труда топ-менеджеров.

2. Определите важнейшие факторы, которые можно рассматривать как демотиваторы, если их уровень не удовлетворяет человека.

Задания для оценки сформированности компонента компетенции – «владеть»:

Типовые задания:

Задание 1.

Проанализируйте описанные ниже ситуации, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы.

Ситуации:

- Ценного специалиста по сетевому администрированию переманивает конкурент.
- Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
- Из офиса директора происходит утечка информации конкуренту.
- В адрес руководства организации постоянно поступают анонимки на главного бухгалтера.
- Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Задание 2.

Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, мотивов для следующих лиц:

2. Квалифицированного рабочего;
3. Служащего в конторе;
4. Руководителя организации;
5. Неквалифицированного рабочего.

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Способность анализировать бизнес-процессы, а также участвовать в управлении проектами, включая проекты внедрения инноваций, организационных изменений и реорганизации бизнес-процессов (ПК-10)		
Пороговый	Знать: <ul style="list-style-type: none">- роль мотивации в процессе осуществления трудовой деятельности;- базовые положения основных классических и современных теорий мотивации; Уметь: <ul style="list-style-type: none">- анализировать систему мотивации работников предприятия; Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа имеющейся системы мотивации в деятельности сотрудников предприятия	удовлетворительно
Средний	Знать: <ul style="list-style-type: none">- роль и функции мотивации в процессе осуществления трудовой деятельности;- базовые положения основных классических и современных теорий мотивации;- основные теоретические представления о понятии мотивации, структуре и механизме мотивации. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- анализировать систему мотивации работников предприятия;- проводить аудит человеческих ресурсов организации; Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа имеющейся системы мотивации в деятельности сотрудников предприятия;- навыками построения и оптимизации системы мотивации персонала предприятия	хорошо

<p>Повышенный</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль и функции мотивации в процессе осуществления трудовой деятельности; - отечественный и зарубежный опыт предприятий в области использования мотивационных инструментов; - базовые положения основных классических и современных теорий мотивации; - основные теоретические представления о понятии мотивации, структуре и механизме мотивации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать систему мотивации работников предприятия; - проводить аудит человеческих ресурсов организации; - разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала; - формировать компенсационную политику организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа имеющейся системы мотивации в деятельности сотрудников предприятия; - навыками построения и оптимизации системы мотивации персонала предприятия; - навыками разработки программы организационных изменений, связанных с внедрением системы мотивации, документального оформления решений в управлении деятельностью организации при внедрении данных организационных изменений. 	<p>отлично</p>
--------------------------	--	-----------------------

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Форма контроля	Критерии оценки уровня освоения компетенции
<p>Экзамен</p>	<p>«отлично», если обучающийся показал глубокие знания и понимание программного материала по поставленному вопросу, умело увязывает его с практикой, грамотно и логично строит ответ, быстро принимает оптимальные решения (при решении практических задач);</p> <p>«хорошо», если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов;</p> <p>«удовлетворительно», если обучающийся имеет знания только основного материала по поставленному вопросу, но не усвоил его деталей, требует в отдельных случаях наводящих вопросов, допускает отдельные неточности;</p> <p>«неудовлетворительно», если обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленный вопрос.</p>
<p>Тестирование</p>	<p>Критерием оценки является уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программами дисциплин, что выражается количеством правильных ответов на предложенные тестовые задания по дисциплине.</p> <p>При ответах на вопросы теста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 – 100 % правильных ответов - «отлично»; • 75 – 89 % правильных ответов – «хорошо»; • 50 – 74 % правильных ответов – «удовлетворительно»; • менее 50 % правильных ответов – «неудовлетворительно».

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн и «Положением об организации инклюзивного образования в АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.

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

Основная литература:

1. Меньшикова, О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие и практикум / О.И. Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература

1. Гужова, О. А. Экономика труда: учебное пособие / О. А. Гужова. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с. — ISBN 978-5-9585-0672-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/58837.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Абакумова, Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н.Н. Абакумова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87136>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Козлова, Е.И. Экономика труда: методические указания к выполнению курсовой работы / Е.И. Козлова, О.В. Титова, М.А. Новак. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015. — 34 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/57624.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Нормативные источники

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ //Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2016, № 27 (часть II), ст. 4280. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

Электронно-библиотечная система

IPRBooks. <http://www.iprbookshop.ru>

Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)

База данных научной электронной библиотеки. <https://elibrary.ru>

База данных Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru>

База данных официального интернет-портал правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru>

База данных Библиотечных и архивных ресурсов Государственной Думы «Парламентская библиотека». <https://parlib.duma.gov.ru>

База данных Министерства экономического развития Российской Федерации. <http://economy.gov.ru>

Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система «Гарант»

Перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при изучении дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

– пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint);

– веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer);

– электронную библиотечную систему IPRBooks;

– систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Доступ к электронной информационно-образовательной среде обеспечивается через сеть Интернет <https://eios.nibmoscow.ru/>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Материально-техническая база Института обеспечивает проведение всех видов занятий, предусмотренных учебным планом и соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: мобильный мультимедийный комплект в составе: проектор, ноутбук.

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