

Некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
"Невинномысский институт экономики, управления и права"

(НЧОУ ВО "НИЭУП")

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе



И.П. Мистюкова

29 марта 2023 г.

**Мотивация трудовой деятельности персонала
предприятия**
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Кафедра экономики и управления**

Учебный план МЗ-19011 38.03.02-zfo-2019.plx
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144

Виды контроля на курсах:

в том числе:

зачеты 4

аудиторные занятия 12,2

самостоятельная работа 128

контактная работа во время
промежуточной аттестации (ИКР)

часов на контроль 3,8

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
Вид занятий	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Контактная работа при промежуточной аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	2	2	2	2
В том числе в форме практ.подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	12,2	12,2	12,2	12,2
Контактная работа	12,2	12,2	12,2	12,2
Сам. работа	128	128	128	128
Часы на контроль	3,8	3,8	3,8	3,8
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

Ст. преподаватель Груднинская Т.В.



Рецензент(ы):

Герасименко Татьяна Ивановна, ведущий бухгалтер группы по учету и отчетности филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛС-Энерго».

Рабочая программа дисциплины

Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием
утвержденного учёным советом вуза от 29.03.2023 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра экономики и управления

Протокол от 24.03.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мазур Олег Анатольевич



Согласовано с представителями работодателей на заседании МК, протокол № 3 от 27 марта 2023 г.

Председатель МК



И.П. Мистюкова

27 марта 2023 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Воспитательная цель - создать условия для воспитания положительного интереса к изучаемой дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия».
1.2	Целью учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» является формирование у обучающихся комплекса знаний, умений, владений, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала посредством компетентного подхода.
1.3	Задачи дисциплины: воспитать у обучающихся умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; обучить методам мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.
1.4	обучить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Организационное поведение на предприятиях
2.1.2	Психология управления
2.1.3	Технологическая практика
2.1.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.1.5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.1.6	Лидерство и управление командой на предприятии
2.1.7	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2.1.8	Теория менеджмента
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организационное поведение на предприятиях
2.2.2	Психология управления
2.2.3	Технологическая практика
2.2.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.2.5	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.6	Преддипломная практика

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
:

<p>Знать: современные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования; основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте.</p> <p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти; - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; - навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде; методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов; способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом.</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации						
1.1	Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций /Лек/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.2	Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций /Пр/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.3	Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций /Ср/	4	16	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.4	Тема 1.2 Структура, функции и механизм трудовой мотивации. /Ср/	4	16	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.5	Тема 1.3 Понятие материального и нематериального стимулирования работников, его цели и задачи. /Лек/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.6	Тема 1.3Цели и задачи мотивации трудовой деятельности /Пр/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.7	Тема 1.3 Понятие материального и нематериального стимулирования работников, его цели и задачи. /Ср/	4	16	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.8	Тема 1.4Материальное и неденежное стимулирование /Пр/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.9	Тема 1.4 Методы нематериального стимулирования, материальное неденежное стимулирование /Ср/	4	16	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

1.10	Тема 1.5 Основные этапы разработки системы нематериального стимулирования. /Пр/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.11	Тема 1.5 Цели и задачи нематериального стимулирования /Ср/	4	16	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	Раздел 2. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала						
2.1	Тема 2.1 Понятие «темперамент человека», основные типы темперамента сотрудников /Ср/	4	12	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.2	Тема 2.2 Корпоративная культура как важная составляющая мотивации трудовой деятельности /Ср/	4	12	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.3	Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур /Лек/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.4	Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур /Пр/	4	2	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.5	Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур /Ср/	4	12	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.6	Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат /Лек/	4	1	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.7	Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат /Пр/	4	2	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	2	Приложение 2
2.8	Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат /Ср/	4	12	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.9	/КаттЭ/	4	0,2				
2.10	/Зачёт/	4	3,8				

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач
2. Понятие мотивации труда, этапы его формирования, сила мотива. Элементы, определяющие структуру процесса формирования мотива.
3. Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие понятий мотив, мотивация, стимул, стимулирование.
4. Мотивационное ядро персонала организации и его формирование.
5. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.
6. Классическая теория Ф. У. Тейлора и её влияние на современный менеджмент.
7. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её практическое значение для менеджмента. Критика теории.
8. Теория потребностей К. Альдерфера [ERQ], её отличия от теории А. Маслоу. Практическое значение теории для мотивации персонала.

9. Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Значение теории для практики управления персоналом.
10. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Использование теории в практике мотивации персонала.
11. Теория справедливости С. Адамса. Мотивирующее значение справедливого вознаграждения. Общие рекомендации для менеджеров по теории С. Адамса.
12. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практическая значимость теории.
13. Теория ожидания В. Врума. Практические рекомендации, вытекающие из теории В. Врума.
14. Модель мотивации Портера-Лоулера. Практическое применение теории для мотивации персонала.
15. Стратегия, принципы, функции, структура, цели системы мотивации и стимулирования труда персонала.
16. Цель диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цель и содержание диагностики состояния рынка труда.
17. Сущность и основные направления диагностики методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда.
18. Диагностика структуры мотивации и удовлетворённости сотрудников. Мотивационный профиль.
19. Характеристика доплат и надбавок, компенсационного и стимулирующего характера.
20. Стимулирующее значение премирования. Характеристика видов премий.
21. Нематериальное денежное стимулирование. Группы стимулов в структуре нематериального денежного стимулирования.
22. Сущность и основные направления нематериального стимулирования, его мотивирующее значение.
23. Алгоритм построения системы базовых окладов (постоянной части заработной платы).
24. Методология анализа описания и оценки работ (должностей). Сравнение зарубежного и отечественного опыта.
25. Понятие грейдинг. Раскрыть технологию грейдинга.
26. Характеристика неаналитических методов определения значимости должностей.
27. Характеристика балльно-факторного метода оценки должностей.
28. Характеристика факторов оценки должностей, уровни и вес факторов.
29. Характеристики двух измерений грейда: веса и тарифа. Вилка оклада. Тарифные разряды в грейде.
30. Основные задачи, решаемые грейдингом при управлении персоналом.
31. Характеристика условий для построения системы мотивации персонала в рамках подхода управления по целям.
32. Формирование переменной части заработной платы в системе управления по целям с использованием KPI.
33. Понятие KPI – ключевых индикаторов выполнения. Место KPI в системе бизнес процессов; понятие «вес KPI». Стимулирующее значение вознаграждения работника на базе KPI.
34. Значение обратной связи для достижения целей организации. Экономический эффект от применения KPI в компаниях России и зарубежных.
35. Принципы формирования компенсационных пакетов для разных категорий персонала организации.
36. Понятие «управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности». Субъект и объект управления мотивацией и стимулированием труда.
37. Ресурсы организации в области управления персоналом и их мотивирующее значение.
38. Специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда.
39. Факторы, влияющие на управление мотивацией и стимулированием труда.
40. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом.
41. Принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
42. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.
43. Характеристика локальных нормативных актов, регламентирующих различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.

5.2. Темы письменных работ

не предусмотрен рабочим учебным планом.

5.3. Фонд оценочных средств

Оценочные материалы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» находятся в приложении 2.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов оценочных средств по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» находятся в приложении 2

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛП.1	Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Звягинцева, О. С., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 менеджмент	Ставрополь: АГРУС, 2019
ЛП.2	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.3	Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности: курс лекций	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018
Л1.4	Иванова, С. В.	Мотивация на 100%: А где же у него кнопка?	Москва: Альпина Паблишер, 2019

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ветлужских, Е. Н., Суворовой, П.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика	Москва: Альпина Паблишер, 2019

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Министерство экономического развития Российской Федерации
Э2	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ
Э3	Министерство экономического развития Ставропольского края
Э4	интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам
Э5	Научная электронная библиотека

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Используемое программное обеспечение:
6.3.1.2	Windows 10 Home Multi Language 64 (Счет-фактура от 22.01.2018 № 41 накладная от 22.01.2018);
6.3.1.3	Microsoft Office 2007 (Договор на поставку программного обеспечения от 08.08.2007 № РУ/ПО924-2007)

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Справочно-правовая система «Гарант» (Договор от 10.01.2014 № Г-1401/НИЭУП);
6.3.2.2	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (Договор от 29.04.2019 № 130304/19)
6.3.2.3	Министерство экономического развития Российской Федерации - economy.gov.ru (свободный доступ);
6.3.2.4	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - ecsocman.hse.ru (свободный доступ);
6.3.2.5	Министерство экономического развития Ставропольского края - stavinvest.ru (свободный доступ);
6.3.2.6	Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - economicus.ru (свободный доступ);
6.3.2.7	«Научная электронная библиотека» (elibrary.ru) (договор от 03.12.2014 № 2743-12/2014К).

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

7.1	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.2	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), полка навесная для учебно-наглядных пособий и рекомендаций, информационные стенды, портреты выдающихся ученых, телевизионная система, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации
7.3	«Лаборатория психофизиологии и общепсихологического практикума, аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной и итоговой аттестации»
7.4	Стол преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), стол раскладной ученический, набор демонстрационного оборудования (модели мозга, препараты мозга в растворе), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система, музыкальная система, фотоаппараты), шкафы офисные для учебно-методических материалов, научной и монографической литературы, сейф, учебно-наглядные пособия (информационные стенды), лингафонное оборудование, устройство психофизиологического тестирования «УПФТ-1/30 «Психофизиолог»
7.5	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.6	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система), информационные стенды, портреты выдающихся ученых

7.7	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), информационные стенды, стеллажи, комплект технических средств обучения (ноутбук с
7.8	аттестации» доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система)
7.9	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации»
7.10	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), стеллаж сборный, полка навесная, информационные стенды, портреты выдающихся ученых, комплект технических средств обучения (проектор, экран, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, колонки для воспроизведения звука)
7.11	«Лаборатория информационных технологий и программирования. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), стенд с комплектующими персональных компьютеров, принтер, шкаф офисный. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.12	«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования»
7.13	Набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования, комплектующие для компьютерной и офисной техники
7.14	«Помещение для самостоятельной работы» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.15	«Помещение для самостоятельной работы» Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические материалы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» находится в приложении 3.

Лекция

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на выполнение самостоятельной работы.

В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
 - обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
 - задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.
- Желательно в рабочих конспектах оставлять поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющей материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой. В случаях пропуска занятия студенту необходимо самостоятельно изучить материал и ответить на вопросы по пропущенной теме во время индивидуальных консультаций.

Практические занятия

Практические занятия – это активная форма учебного процесса. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, учесть рекомендации преподавателя. Часть тем носит практический характер. Темы теоретического содержания выносятся на практические занятия, предполагают дискуссионный характер обсуждения.

Самостоятельная работа (изучение теоретического курса)

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущим бакалавром.

В качестве процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающихся по очной и заочной форме обучения по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» является экзамен, который проводится в форме устного ответа.

Подготовка к зачету предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектов лекций;
- ответы на контрольные вопросы к изучаемым темам.

Показатели и шкала оценивания (зачет)

Оценка «Отлично» выставляется, если студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «Хорошо» выставляется, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях, и предусмотрены в оценочных материалах по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия».

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства науки и высшего образования России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

- 1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
 - индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.