

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"
(ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого")

Мотивация трудовой деятельности

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	кафедра экономики и управления
ОПОП	Направление 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) Финансовый менеджмент
Квалификация	Бакалавр
Год начала подготовки	2022
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	4 з.е.

Виды контроля по семестрам:
зачет с оценкой 4

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	4(2.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	20	20	20	20
Практические	28	28	28	28
Итого ауд.	48	48	48	48
КСР	2	2	2	2
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	94	94	94	94
Часы на контроль	0	0	0	0
Практическая подготовка	0	0	0	0
Семинары	0	0	0	0
Консультации	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	144	144	144	144

Программу составил(и):

нет, ст. преподаватель, Быкова М.В.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация трудовой деятельности

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) Финансовый менеджмент

утвержденного Учёным советом вуза от 28.02.2022 протокол № 3.

РПД утверждена Учёным советом университета

протокол от 28.2.2022 г. № 3

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» - формирование системы знаний об основных принципах мотивации и стимулирования трудовой деятельности в современной организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
1.	Психология
2.	Управление персоналом
3.	Инновационный менеджмент
4.	Управление персоналом
5.	Философия
6.	Психология
7.	ознакомительная практика
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
1.	Социология
2.	Корпоративная социальная ответственность
3.	Политология
4.	Корпоративная социальная ответственность
5.	технологическая (проектно-технологическая) практика

3. СООТНЕСЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Компетенции обучающегося и индикаторы их достижения:

УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.4	Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции
--------	---

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1	Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития
--------	--

УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-9.1	Имеет представление об основных понятиях в экономической сфере
--------	--

УК-9.2	Применяет знания для анализа проблем в экономической сфере и обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности
--------	---

3.2 Результаты обучения по дисциплине:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

	Знать:
3.1	УК-5 - межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;
3.2	УК-9.2- базовые дефектологические теории в профессиональной сфере, закономерности социальных действий и массового поведения людей, а также отношения между личностью и обществом.
3.3	
	Уметь:
У.1	УК-9 - использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах;
У.2	УК-6.1- оценивать личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития.
	Владеть:
В.1	УК-6 - управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

В.2	УК-5.4 - конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции.
-----	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	Содержание
	Раздел 1. Российские и зарубежные концепции мотивации.				
1.1	Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Концепция личности человека. Управление развитием личности.
1.2	Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации. /Пр/	4	4	Л1.1Л2.2 Л2.1	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Концепция личности человека. Управление развитием личности.
1.3	Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Концепция личности человека. Управление развитием личности.
1.4	Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Иерархия и виды потребностей. Материальные и духовные потребности. Доходы и уровень жизни населения. Человеческие ресурсы в России. Роль человека в обществе.
1.5	Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Иерархия и виды потребностей. Материальные и духовные потребности. Доходы и уровень жизни населения. Человеческие ресурсы в России. Роль человека в обществе.
1.6	Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Иерархия и виды потребностей. Материальные и духовные потребности. Доходы и уровень жизни населения. Человеческие ресурсы в России. Роль человека в обществе.
	Раздел 2. Трудовая деятельность. Рынок труда.				
2.1	Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.
2.2	Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.
2.3	Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда. /Ср/	4	8	Л1.1Л2.2 Л2.1	Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.
2.4	Тема 4. Теория оплаты труда. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Классификация систем и форм оплаты труда.
2.5	Тема 4. Теория оплаты труда. /Пр/	4	4	Л1.1Л2.2 Л2.1	Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Классификация систем и форм оплаты труда.
2.6	Тема 4. Теория оплаты труда. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Классификация систем и форм оплаты труда.

2.7	Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Многоуровневая тарифная система. Сдельная оплата труда. Повременная форма платы труда. Гибкая форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Положение об оплате труда персонала.
2.8	Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. /Пр/	4	4	Л1.1Л2.2 Л2.1	Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Многоуровневая тарифная система. Сдельная оплата труда. Повременная форма платы труда. Гибкая форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Положение об оплате труда персонала.
2.9	Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Многоуровневая тарифная система. Сдельная оплата труда. Повременная форма платы труда. Гибкая форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Положение об оплате труда персонала.
2.10	Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Состояние и перспективы оплаты труда. Реформирование системы оплаты труда.
2.11	Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Состояние и перспективы оплаты труда. Реформирование системы оплаты труда.
2.12	Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Состояние и перспективы оплаты труда. Реформирование системы оплаты труда.
	Раздел 3. Экономическая и социальная эффективность труда.				
3.1	Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Основы теории эффективности. Экономическая эффективность. Социальная эффективность
3.2	Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Основы теории эффективности. Экономическая эффективность. Социальная эффективность.
3.3	Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда. /Ср/	4	8	Л1.1Л2.2 Л2.1	Основы теории эффективности. Экономическая эффективность. Социальная эффективность.
3.4	Тема 8. Управление производительностью труда. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Оценка по конечным результатам производства.
3.5	Тема 8. Управление производительностью труда. /Пр/	4	4	Л1.1Л2.2 Л2.1	Оценка по конечным результатам производства.
3.6	Тема 8. Управление производительностью труда. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Оценка по конечным результатам производства.
3.7	Тема 9. Качество трудовой жизни в организации. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Показатели качества трудовой жизни. Социологический опрос качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни в организации.

3.8	Тема 9. Качество трудовой жизни в организации. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Показатели качества трудовой жизни. Социологический опрос качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни в организации.
3.9	Тема 9. Качество трудовой жизни в организации. /Ср/	4	10	Л1.1Л2.2 Л2.1	Показатели качества трудовой жизни. Социологический опрос качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни в организации.
3.10	Тема 10. Коэффициент трудового вклада. /Лек/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Коэффициент трудового вклада. Балльная оценка эффективности труда. Методика балльной оценки эффективности труда. Комплексная оценка управленческого труда. Анализ методик оценки трудового вклада. Коэффициент трудового вклада. Распределение премии по КТВ.
3.11	Тема 10. Коэффициент трудового вклада. /Пр/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	Коэффициент трудового вклада. Балльная оценка эффективности труда. Методика балльной оценки эффективности труда. Комплексная оценка управленческого труда. Анализ методик оценки трудового вклада. Коэффициент трудового вклада. Распределение премии по КТВ.
3.12	Тема 10. Коэффициент трудового вклада. /Ср/	4	8	Л1.1Л2.2 Л2.1	Коэффициент трудового вклада. Балльная оценка эффективности труда. Методика балльной оценки эффективности труда. Комплексная оценка управленческого труда. Анализ методик оценки трудового вклада. Коэффициент трудового вклада. Распределение премии по КТВ.
3.13	КСР /КСР/	4	2	Л1.1Л2.2 Л2.1	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Типовые задания для проведения текущего контроля

Темы, выносимые на самостоятельную проработку, для подготовки докладов по изученному материалу с последующей защитой на практических занятиях:

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
2. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности.
3. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
4. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
5. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
6. Функции мотивации труда в формировании индивидуальной модели трудовой деятельности.
7. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях.
8. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
9. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
10. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
11. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.
13. Система индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности.
14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
16. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
17. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные технологии мотивации труда.
20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
21. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
22. Методы оценки качества профессиональной деятельности.
23. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
24. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
25. Система внеэкономического стимулирования труда.
26. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.

27. Принципы построения системы оплаты труда.
28. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
29. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.
30. Проблемы формирования системы мотивации трудовой деятельности.

Задания для практических занятий:

Ситуация №1.

Руководитель подразделения постоянно наращивает мотивацию работников. Вместе с этим растет их трудовая активность и производительность труда. Вдруг наступает период, когда в течение определенного периода времени (дни, недели, месяцы) активность и производительность остаются на одном уровне при наращивании стимулирования менеджером. Он полагает, что возможности работников не использованы полностью и пытается добиться максимальной активности. Правильно ли поступает менеджер? До какого уровня можно наращивать активность работников?

Ситуация №2.

После получения высшего образования у Вас возникла потребность в интересной творческой работе по специальности. На Ваш взгляд вы нашли такую работу, но в процессе труда обнаруживаете, что работа не интересная и совсем не творческая. Какие меры примете Вы, чтобы выправить положение?

Ситуация №3.

Ваш подчиненный не выполнил задание в срок, опоздал на 2 дня. Эти два дня Вы кипели от негодования. Проверив задание, Вы были восхищены качеством его выполнения, новизной мысли. Как вы поступите в этом случае: накажите работника или поощрите?

Ситуация №4.

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?
2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Ситуация №5.

Один из Ваших рядовых сотрудников хорошо работает, в срок и качественно выполняет задания. В целях стимулирования Вы решили его повысить в должности - перевести на другую руководящую работу. Правильное ли Вы приняли решение? Учли ли Вы все качества сотрудника при его повышении?

Ситуация №6.

Вы обнаружили, что Ваш подчиненный не выполняет своих обязанностей. Сделали ему замечание, а потом вынесли выговор. Но дело не улучшилось. Тогда Вы стали анализировать трудовое поведение работника, более глубоко изучать его должностную инструкцию и убедились, что Ваш подчиненный исполнительный человек. А вот в должностную инструкцию включена обязанность, которую невозможно выполнить работнику. Какие примете Вы меры для исправления положения?

Ситуация №7.

Ваш подчиненный нарушил трудовую дисциплину. Вы обязаны применить по отношению к нему взыскание. До применения взыскания Вы затребовали от него объяснения в письменной форме. Но он отказался давать объяснение. Какие действия в связи с этим предпринимаете Вы для того, чтобы наложить на нарушителя взыскание?

5.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Типовые тестовые задания:

1. Мотивация – это:

- а) это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) непосредственная внутренняя побудительная причина деяния;
- в) совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов

2. На результатах исследований какой науки основаны современные теории мотивации?

- а) философии;
- б) психологических исследований;
- в) управления персоналом;
- г) бихевиоризм.

3. Сколько стадий выделяют в процессе мотивации?

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

4. Отметьте основные формы стимулов.

- а) стимулирование труда;
- б) принуждение;
- в) организационное стимулирование;
- г) самоутверждение.

5. В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?

- а) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;
- б) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

6. Материальные стимулы в большей степени характерны для управления персоналом на основе:

- а) теории «Х»;
 б) теории «Z»;
 в) теории «Y».
7. Целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов ОП личности – это:
 а) воспитание;
 б) инициирование;
 в) активизация;
 г) мотивирование.
8. К содержательным теориям мотивации относятся:
 а) теория Ф. Тейлора;
 б) теория А. Маслоу;
 в) теория ожиданий В. Врума;
 г) теория Ф. Герцберга.
9. Теория «Х» была разработана:
 а) Ф. Тейлором;
 б) Д. МакГрегором;
 в) В. Оучи.
10. Согласно теории А.Маслоу потребность признания и уважения является потребностью уровня:
 а) пятого;
 б) четвертого;
 в) третьего;
 г) второго.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие и содержание трудовой мотивации.
2. Механизмы возникновения мотивации к труду. Мотивация и стимулирование.
3. Природа мотивов в психологических теориях личности: различные направления и концепции (психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология и др.).
4. Отечественная психологическая наука и ее вклад в развитие теории мотивации.
5. Теоретические основы трудовой мотивации: основные теории мотивации и их роль в практике менеджмента.
6. Объяснение поведения человека в первоначальных теориях мотивации.
7. Понимание роли трудовой мотивации в «Школе человеческих отношений».
8. Теории управления мотивацией «Х», «Y», «Z».
9. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
10. Теории мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера.
11. Мотивационная концепция Д. Мак-Клеланда.
12. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
13. Объяснение особенностей трудового поведения с позиций теории ожидания и теории справедливости.
14. Комплексная модель мотивации Портера – Лоулера.
15. Применение теорий мотивации в практике менеджмента.
16. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления.
17. Мотивация трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.
18. Основные направления, методы, средства и способы управления мотивацией наемных работников.
19. Комплексно-методический подход к построению программы мотивации работников.
20. Адаптационно-организационный подход к решению проблемы сохранения высокой трудовой мотивации работников.
21. Управление мотивацией работников как персонал-технология.
22. Материальное стимулирование труда: основные направления мотивации.
23. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
24. Практика оплаты труда в России.
25. Зарубежный опыт оплаты труда.
26. Формы и системы организации заработной платы.
27. Подсистемы стимулирования по группам персонала (рабочие, служащие, специалисты, менеджеры, сбытовики и пр.).
28. Структура и принципы оплаты труда работников (основная, дополнительная, вознаграждение, премия, материальная помощь и пр.).
29. Особенности тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
30. Сдельная и повременная системы оплаты труда и их разновидности.
31. Премирование работников, применение гибких систем оплаты труда.
32. Государственная тарифная система.
33. Учет трудового вклада и оценка выполнения деятельности: принципы и методы.
34. Оплата труда на основе оценки трудового вклада работников.
35. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений.
36. Методы оценки рабочих мест и их использование при определении уровня оплаты труда.
37. Определение коэффициента трудового вклада и его влияние на производительность труда.
38. Политика применения компенсаций: основные принципы и правила.
39. Разработка системы оплаты труда: принципы, алгоритм, технология.

40.	Особенности внедрения новой системы оплаты труда.
5.3. Перечень видов оценочных средств	
По дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» разработан комплекс учебно-методических материалов в печатном и электронном виде, выполняющий обучающую, информационно-справочную и контролируемую функции. В качестве контролирующей функции комплекс используется для текущего и промежуточного контроля успеваемости. Помимо этого, он полностью обеспечивает возможность самостоятельной работы студента по материалам курса. В комплекс входят следующие учебно-методические материалы: методические рекомендации по самостоятельной работе студентов (в электронном виде), краткий курс лекций (в электронном виде), компьютерные тестовые задания, темы для докладов и рефератов, вопросы к зачету с оценкой. Учебно-методические материалы комплекса используются выборочно, в зависимости от потребности.	
5.4. Процедура применения оценочных материалов	
Оценка «отлично» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 80 до 100 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).	
Оценка «хорошо» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 61 до 79 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).	
Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 45 до 60 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).	
Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал менее 45 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).	
Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы литературы.	
Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет поверхностные знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении задач.	
Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
Контроль и оценка результатов освоения осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, проверки СРС.	

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.1	Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности: курс лекций	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018	http://www.iprbookshop.ru/83191.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л2.1	Шаховой В. А., Шапиро С. А.	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие	, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218
Л2.2	Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.	Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие	, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175

6.3. Информационные технологии

6.3.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

1.	Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian. Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
----	--

2.	Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian. Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
3.	Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian. Контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
4.	Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian. Лицензия №46138962 от 16.11.2009
5.	Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional. Контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
6.	Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition. Лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
7.	Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
8.	Комплексная система антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License. Лицензия № 13C8-190514-084943-783-1256 от 15.05.2019
9.	Браузеры Google Chrome, Mozilla, Opera. Свободно распространяемое ПО
10.	Пакет офисных приложений Apache OpenOffice 4.1.6. Свободно распространяемое ПО
11.	Программа просмотра файлов формата RPD Adobe Acrobat Reader DC. Свободно распространяемое ПО
12.	Среда выполнения Adobe Flash Player. Свободно распространяемое ПО
13.	ПО интерактивной доски Elite Panaboard. Свободно распространяемое ПО
14.	Система Интернет-телефонии Skype. Свободно распространяемое ПО
15.	Редактор диаграмм, схем, блок-схем, UML-схем Dia 0.97.2. Свободно распространяемое ПО

6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

1.	Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
2.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации (http://pravo.gov.ru)
3.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (http://fgosvo.ru)
4.	Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» (http://www.ict.edu.ru)
5.	Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных (http://webofscience.com)
6.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН)(http://neicon.ru)
7.	Базы данных издательства Springer (https://link.springer.com)
8.	Информационный портал «Корпоративный менеджмент» (http://www.cfin.ru)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-107	Учебная аудитория	доска учебная, коллекция наглядных пособий, стенды, столы учебные	Лек
4-107	Учебная аудитория	доска учебная, коллекция наглядных пособий, стенды, столы учебные	КСР
4-128	Компьютерная лаборатория экономико-математического моделирования	доска учебная, компьютерные столы, компьютеры, мультимедийная установка Mitsubishi Electric, ноутбук, принтер, программное обеспечение (1С: Бухгалтерия; 1С: Предприятие. Управление торговлей; 1С: Зарплата и управление Персоналом; 1С предприятие. Управление производственным предприятием), сканер	Пр
4-202	Читальный зал (кабинет для самостоятельной работы)	столы учебные, стулья ученические, столы компьютерные, компьютерная техника с возможностью подключения сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета	Ср
4-107	Учебная аудитория	доска учебная, коллекция наглядных пособий, стенды, столы учебные	ЗачётСоц

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

Лекции, читаемые преподавателем, являются основным ориентиром при изучении дисциплины. Методической основой освоения курса является рабочая программа по дисциплине, который следует получить на сайте университета в сети интернет в системе «Электронное обучение» (MOODLE) и использовать для подготовки к практическим и занятиям и к зачету с оценкой.

Прямой обязанностью студента является посещение занятий, написание конспектов лекций, подготовка к практическим

занятиям.

Студенту, на первой лекции, предлагается тематический план дисциплины, список рекомендуемой литературы, темы и количество практических занятий, список вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

К началу изучения дисциплины обучающимся необходимо:

– ознакомиться с нормативной правовой базой, устанавливающей требования к реализации ОПОП направления, используя современные профессиональные базы данных и/или информационные справочные системы и/или внутривузовское сетевое окружение;

– получить индивидуальные логин и пароль для доступа в электронную информационно-образовательную среду ТПУ им. Л.Н. Толстого (доступ в систему Moodle и личный кабинет обучающегося ТПУ им. Л.Н. Толстого в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);

– ознакомиться с настоящими методическими указаниями для обучающихся по освоению дисциплины; перечнем основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечнем ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; перечнем учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; методическими материалами, определяющими процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Лекционные занятия: студентам необходимо вести конспект лекций, выполнять интерактивные задания, предлагаемых преподавателем, выполнять задания по самостоятельной работе на лекциях. Содержание лекционных занятий, должно быть полностью отражено в конспекте. Основной материал дается ведущим преподавателем, однако темы, выносимые на самостоятельное изучение, также должны быть отражены в конспекте.

2. Практические занятия: студенты должны подготовиться к каждому практическому занятию, в соответствии с темами, используя материалы для самостоятельной подготовки. По каждой теме необходимо проработать темы для самостоятельного разбора .

3. Самостоятельная работа: студентам необходимо выполнять задания преподавателя по подготовке к лекционным и практическим занятиям, индивидуальные задания. Отдельные вопросы темы, по причине значительного объема изучаемой информации, выносятся полностью на самостоятельное изучение студентов с обязательным конспектированием; вопросы, затронутые преподавателем на лекционных занятиях, студенты также должны проработать по лекционному материалу, основной и дополнительной литературе, Интернет-ресурсам.

4. Контроль самостоятельной работы: проводится на аудиторных занятиях и на зачете с оценкой. Контроль самостоятельной работы состоит в проверке самостоятельной проработки тем дисциплины, выполнения самостоятельных заданий и в результатах проведения контрольной работы.

В процессе освоения дисциплины обучающимся необходимо посещать учебные занятия, выполнять задания, предусмотренные настоящей рабочей программой; самостоятельно использовать основную, при необходимости дополнительную учебную литературу, необходимую для освоения дисциплины; ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины; учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине. Также в процессе освоения дисциплины обучающимся не реже чем раз в неделю отслеживать текущую информацию, при необходимости размещаемую в системе Moodle.