

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Горбунов Алексей Александрович

Должность: Заместитель начальника университета по учебной работе

Дата подписания: 04.07.2024 16:08:43

Уникальный программный ключ:

286e49ee1471d400cc1f45539d51ed7bbf0e9cc7

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бакалавриат по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

направленность (профиль) «Материально-техническое обеспечение»

Санкт-Петербург

1. Цели и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины:

- формирование у обучающихся способности управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.
- формирование у обучающихся способности осуществлять консультационные мероприятия в рамках прогнозирования социально-экономического развития государственных и муниципальных органов, организаций, отдельных отраслей и регионов; организации кадрового обеспечения и организационно-штатной работы органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, некоммерческих и коммерческих организаций

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Компетенции	Содержание
ПК-5	Способен осуществлять консультационные мероприятия в рамках прогнозирования социально-экономического развития государственных и муниципальных органов, организаций, отдельных отраслей и регионов; организации кадрового обеспечения и организационно-штатной работы органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, некоммерческих и коммерческих организаций

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся умения объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями
- формирование у обучающихся умения актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности
- формирование у обучающихся умений осуществлять консультационные мероприятия в рамках прогнозирования социально-экономического развития государственных и муниципальных органов, организаций, отдельных отраслей и регионов
- формирование у обучающихся навыков организации кадрового обеспечения и организационно-штатной работы органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, некоммерческих и коммерческих организаций

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Тип задачи профессиональной деятельности: организационно-регулирующий	
<p>Осуществляет консультационные мероприятия в рамках прогнозирования социально-экономического развития государственных и муниципальных органов, организаций, отдельных отраслей и регионов ПК-5.1</p>	Знает
	<p>Основные теоретические понятия в области прогнозирования социально-экономического развития государственных и муниципальных органов ПК-5.1.РО-1</p> <p>Сущность консультационной деятельности в государственном и муниципальном управлении ПК-5.1.РО-2</p>
	Умеет
	<p>Разрабатывать и согласовывать прогнозы социально-экономического развития ПК-5.1.РО-3</p> <p>Выбирать принципы и разрабатывать средства и методы планирования в государственных и муниципальных органах, организациях, отдельных отраслях и регионах ПК-5.1.РО-4</p>
<p>Организует кадровое обеспечение и организационно-штатную работу органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, некоммерческих и коммерческих организаций ПК-5.2</p>	Знает
	<p>Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала ПК-5.2.РО-1</p> <p>Понятие мотивационного механизма организации, а также способы его формирования и управления им ПК-5.2.РО-2</p>
	Умеет
	<p>Создавать и внедрять эффективные системы мотивации и стимулирования труда сотрудников организации ГПС ПК-5.2.РО-3</p> <p>Оценивать соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе в органах местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, некоммерческих и коммерческих организациях ПК-5.2.РО-3</p>

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) Материально-техническое обеспечение.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.

4.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ, по семестрам и формам обучения для очной формы обучения

Вид работы	Трудоемкость		
	з.е.	час.	по семестрам
			3
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	72
Контактная работа		54	54
Аудиторные занятия		54	54
Лекции (Л)		26	26
Практические занятия (ПЗ)		28	28
Самостоятельная работа (СР)		18	18
Зачет		+	+

4.2. Тематический план, структурированный по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов работ для очной формы обучения

№	Наименование тем	Всего часов	Количество часов по видам занятий		Контроль	Самостоятельная работа
			лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	12	4	4		4
2	Основные концепции трудовой мотивации. Возникновение потребности анализа мотивации труда.	12	4	4		4
3	Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда. Система управления трудовой мотивацией	12	4	4		4
4	Система материального вознаграждения. Системы оплаты труда в России	12	4	4		4
5	Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	8	4	2		2
6	Оценка трудового вклада. Социально-психологические технологии мотивации труда	8	4	4		
7	Анализ и оценка системы мотивации труда.	8	2	6		
	Зачет	+			+	
	Итого по дисциплине	72	26	28		18

4.3 Содержание дисциплины для обучающихся: очной формы обучения

Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Лекция. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности. Проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Предпосылки мотивации труда: социальные, экономические, культурные, психологические. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира. Проблема динамики мотивов труда в современной России. Основные тенденции развития трудовых практик. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами. Структура дисциплины, логика ее раскрытия в рамках учебного курса. Краткий обзор основной литературы по курсу. Краткая характеристика критериев рубежного и итогового контроля.

Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А. Смита, концепция рабочей силы К. Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация в психологии. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры. Социализация как процесс формирования и развития мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.

Практическое занятие: Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Самостоятельная работа:

- 1) Покажите сущность категории «мотивация трудовой деятельности».
- 2) Обоснуйте различие понятий «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
- 3) Определите систему научных дисциплин, формирующих аппарат курса дисциплины.

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 2. Основные концепции трудовой мотивации Возникновение потребности анализа мотивации труда.

Лекция. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон). Динамика воззрений на проблему мотивации труда в первой половине XX века. Работы Э. Мейо и Ч.Бернарда. Развитие психологических концепций мотивации труда. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.

Система внутренних и внешних мотивов. Роль концепции А. Маслоу в развитии интереса к проблеме мотивации труда. Соотношение теорий потребностей Маслоу и Герцберга. Теории Ф. Герцберга, К. Альдерфера. Три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Адамса и теория Портера-Лоулера. Развитие концепций психологической оценки содержания мотивов. К.Левин, Д. Аткинсон о проблеме реализации мотивов.

Исследователи проблемы мотивации труда на рубеже XX-XXI веков: Х. Хекхаузен, Ф. Нердингер и др.

Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность. Индивидуальные ценности труда.

Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе. Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений. Формирование системы профессиональных ценностей

Практическое занятие: Концепции трудовой мотивации

Самостоятельная работа:

- 1) Как понимали проблему мотивации труда классики менеджмента?
- 2) Что такое система «человеческих отношений»?
- 3) Какие теории мотивации принято относить к процессуальным?
- 4) Что такое – содержательные теории мотивации?

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 3. Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда. Система управления трудовой мотивацией

Лекция. Кризис системы профессиональной деятельности в условиях социально-экономических потрясений. Девальвация трудовых ценностей, снижение жизненного уровня как факторы потери смысла труда в России конца XX века. Профессиональная деструкция как результат дезадаптации к меняющимся условиям труда. Управление мотивацией труда с целью упорядочивания профессионального самоопределения специалистов. Социокультурные механизмы формирования национальной модели труда.

Основные характеристики персонала современной России: традиционные факторы и современные тенденции. Роль организационной культуры в формировании устойчивой системы позитивной мотивации труда.

Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления. специфика мотивации труда в государственной службе. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Концепция обогащения труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда. Основные составляющие компенсационного пакета.

Практическое занятие: Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда

Самостоятельная работа:

- 1) Каковы причины снижения мотивации трудовой деятельности в России конца XX века?
- 2) Что такое профессиональная деструкция?
- 3) Какие характеристики отражают национальную модель труда?
- 4) В чем заключается влияние организационной культуры на мотивацию трудовой деятельности?

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 4. Система материального вознаграждения. Системы оплаты труда в России

Лекция. Правовые основы системы материального стимулирования. Всеобщая декларация прав человек, Конституция Российской Федерации – система гарантий прав граждан. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума. Минимальный размер оплаты труда. Место заработной платы в структуре затрат на персонал. Составные части компенсационного пакета. Оклад, премии (бонусы) и льготы (бенефиты), их психологический и управленческий смысл. Ограничение управленческих эффектов применения составных частей компенсационного пакета. Тарифные и бестарифные системы. Управленческие эффекты разных видов и форм заработной платы (повременная, сдельная, аккордная). Система комиссионных выплат. Система коллективной заработной платы. Особенности традиционной, нетрадиционной и гибкой системы оплаты труда. Основные количественные и качественные закономерности построения системы оплаты труда.

Система правового регулирования оплаты труда. Соглашения (генеральные, отраслевые (тарифные), специальные). Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала. Районное регулирование заработной платы в России основные факторы районирования заработной платы. Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов. Группировка районов по особенностям климата. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.

Практическое занятие: Система материального вознаграждения

Самостоятельная работа:

- 1) В чем заключается суть правовых гарантий в оплате труда?
- 2) Что такое компенсационный пакет, какова его структура?
- 3) Чем различаются традиционная и нетрадиционные системы оплаты труда?
- 4) Что такое гибкая система оплаты труда?

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 5. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда

Лекция. Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Решение проблем оплаты управленческого труда. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности. Стимулирование инновационной деятельности. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Практическое занятие: Зарубежный опыт построения системы оплаты труда

Самостоятельная работа:

- 1) В чем состоит основной управленческий эффект введения гибкой системы оплаты труда?
- 2) Каковы причины введения особых форм оплаты труда руководителей?
- 3) В чем состоит принцип оплаты инновационной деятельности?

4) Почему возникают психологические сложности при введении гибкой системы льгот?

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 6. Оценка трудового вклада. Социально-психологические технологии мотивации труда

Лекция. Проблема оценки трудового вклада работников. Критерии оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качества деятельности, оценка эффективности деятельности. Построение системы критериев оценки трудовой деятельности. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Особенности оплаты труда государственных служащих. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.

Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Практическое занятие: Оценка трудового вклада

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

Тема 7. Анализ и оценка системы мотивации труда

Лекция. Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть

кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

Практическое занятие: Анализ и оценка системы мотивации труда

Рекомендуемая литература:

основная [1,2];

дополнительная [1,2].

5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При реализации программы дисциплины используются лекционные и практические занятия.

Общими целями занятий являются:

- обобщение, систематизация, углубление, закрепление теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализация единства интеллектуальной и практической деятельности;
- выработка при решении поставленных задач профессионально значимых качеств: самостоятельности, ответственности, точности, творческой инициативы.

Целями лекции являются:

- дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах;
- стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

В ходе практического занятия обеспечивается процесс активного взаимодействия обучающихся с преподавателем; приобретаются практические навыки и умения. Цель практического занятия: углубить и закрепить знания, полученные на лекции, формирование навыков использования знаний для решения практических задач; выполнение тестовых заданий по проверке полученных знаний и умений.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим занятиям.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, проводится в соответствии с содержанием дисциплины по видам занятий в форме опроса, докладов, тестирования.

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, проводится в форме зачета.

6.1. Примерные оценочные материалы :

6.1.1. Текущего контроля

Типовые вопросы для устного опроса:

1. Выделите сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности?
2. Опишите модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира?
3. Охарактеризуйте мотивацию в психологии?

Типовые темы для докладов:

1. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
2. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
3. Основные тенденции развития трудовых практик.

Типовые задания для тестирования:

1. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:
 - a) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
 - b) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
 - c) внешние мотивы поведения работника;
 - d) **мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.**
2. Схема мотивационного процесса включает ... стадий:
 - a) пять;
 - b) **шесть;**
 - c) семь.
3. К мотивационным состояниям человека относятся:
 - a) **установки, интересы;**
 - b) витальные потребности;
 - c) **желания;**
 - d) **стремления и влечения.**

6.1.2. Промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов, выносимых на зачет

1. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
3. Основные тенденции развития трудовых практик.

4. Классическая экономическая теория труда. «Экономический человек» А.Смита.
5. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
6. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
7. Направленность как компонент личностной структуры.
8. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон).
9. Система внутренних и внешних мотивов.
10. Современные модели мотивационного процесса.
11. Структура трудовой мотивации.
12. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации
13. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
14. Функции трудовой мотивации.
15. Кризис системы профессиональной деятельности в условиях социально-экономических потрясений.
16. Социокультурные механизмы формирования национальной модели труда.
17. Роль организационной культуры в формировании устойчивой системы позитивной мотивации труда.
18. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
19. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.
20. Современные организационные технологии мотивации труда.
21. Правовые основы системы материального стимулирования.
22. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума.
23. Особенности традиционной нетрадиционной и гибкой системы оплаты труда.
24. Основные количественные и качественные закономерности построения системы оплаты труда.
25. Система правового регулирования оплаты труда. Соглашения (генеральные, отраслевые (тарифные), специальные).
26. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
27. Основные факторы районирования заработной платы.
28. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.
29. Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда.
30. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.
31. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.
32. Проблема оценки трудового вклада работников.
33. Особенности оплаты труда государственных служащих.
34. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.

35. Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.
36. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
37. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.
38. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
39. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
40. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.
41. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.
42. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.
43. Различие понятий «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
44. Суть правовых гарантий в оплате труда.

6.2. Показатели и критерии оценивания промежуточной аттестации

Система оценивания включает:

зачет	правильность и полнота ответа	дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа; дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя; дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы.	зачтено
		ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос.	не зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

7.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- Astra Linux Common Edition релиз Орел [ПО-25В-603] - Операционная система общего назначения "Astra Linux Common Edition" [Коммерческая (Full Package Product). Номер в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных - 4433]

- Яндекс Браузер для организаций (бесплатный функционал) [ПО-С52-373] - Браузер позволяет общаться с Голосовым помощником Алисой, фильтрует рекламу, защищает личные данные. [Бесплатная. Номер в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных - 3722]

- МойОфис Образование [ПО-41В-124] - Полный комплект редакторов текстовых документов и электронных таблиц, а также инструментарий для работы с графическими презентациями [Свободно распространяемое. Номер в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных - 4557]

7.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная система — Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://россия.рф/> (свободный доступ); профессиональные базы данных — Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru> (свободный доступ); система официального опубликования правовых актов в электронном виде <http://publication.pravo.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал «Совершенствование государственного управления» <https://ar.gov.ru> (свободный доступ); электронная библиотека университета <http://elib.igps.ru> (авторизованный доступ); электронно-библиотечная система «ЭБС IPR BOOKS» <http://www.iprbookshop.ru> (авторизованный доступ).

7.3. Литература

Основная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>

2. Шамис, В. А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 103 с. — ISBN 978-5-4497-1816-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/124163.html>

Дополнительная литература:

1. Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — 978-5-88247-869-7. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html>

7.4. Материально-техническое обеспечение

Для проведения и обеспечения занятий используются помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: автоматизированное рабочее место преподавателя, маркерная доска, мультимедийный проектор, проекционный экран, посадочные места обучающихся.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

Авторы: доктор экономических наук, профессор Бардулин Е.Н., кандидат педагогических наук, доцент Гайдай П.И., Бирюлев М.Ю.