

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Антрацитовский институт геосистем и технологий

Кафедра экономики и транспорта



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Антрацитовского института
геосистем и технологий

доц. Крохмалёва Е.Г.

« 04 » _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

По дисциплине	Мотивационный менеджмент
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Менеджмент организаций

Антрацит 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивационный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. – 16 с.

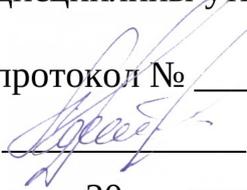
Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивационный менеджмент» составлена на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 года № 970, зарегистрированным в Министерстве юстиции Российской Федерации «25» августа 2020 года за № 59449, учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль «Менеджмент организаций») и Положения о рабочей программе учебной дисциплины в ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля».

СОСТАВИТЕЛИ:

д.э.н. профессор кафедры экономики и транспорта Артёменко В.А.
старший преподаватель кафедры экономики и транспорта Зинченко Т.А.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и транспорта

«14» 04 2023 года, протокол № 9

Заведующий кафедрой  проф. Артёменко В.А.

Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Антрацитовского института геосистем и технологий

«21» 04 2023 года, протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института

 доц. Савченко И.В.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цели дисциплины:

усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем формирования лояльности персонала на всех уровнях управления в любых организациях;

изучение сущности и особенностей мотивационного менеджмента на предприятии;

формирование основ знаний теоретико-методологических аспектов и навыков практического применения приемов и методов мотивации и стимулирования труда;

разработка систем стимулирования, проектов и программ и обеспечения эффективного функционирования мотивационного механизма, в динамической рыночной среде;

ознакомление с отечественным и зарубежным опытом применения мотивационного менеджмента.

Задачи дисциплины:

понимание закономерностей, связанных с психологическими феноменами «лояльности сотрудника» и «благонадежности сотрудника»;

получение инструментария и процедур исследования уровня благонадежности, лояльности и удовлетворенности персонала;

изучение бизнес-практики, касающейся вопросов удовлетворения благонадежностью и лояльностью отдельного сотрудника, руководителя, коллектива;

формирование у студентов системного, комплексного мышления в применении к задачам мотивации персонала организации;

освоение всей совокупности современных теоретических подходов к проблеме трудовой мотивации;

развитие навыков анализа конкретных систем мотивации персонала в соответствии с требованиями системного подхода;

развитие умений проектирования систем стимулирования в соответствии с целями и особенностями функционирования организации, а также особенностями структуры ее персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивационный менеджмент» относится к части дисциплин, формируемой участниками образовательных отношений.

Освоение дисциплины осуществляется по очной и очно-заочной форме обучения в седьмом, восьмом семестре.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Менеджмент», «Тайм-менеджмент и управление деловой карьерой», «Коммуникационный менеджмент и управление офисом», «Социальный

менеджмент», «Управление деловой активностью предприятия» и служит основой для подготовки к государственной итоговой аттестации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Мотивационный менеджмент», должны:

знать:

основные теории формирования лояльности персонала;
принципы формирования лояльности персонала;
факторы и параметры лояльности персонала;
методы управления уровнем удовлетворенности сотрудников.
место и роль мотивации в системе управления;
причины возникновения и преимущества мотивации;
сферы использования мотивационного менеджмента;
отличия концепций мотивационного менеджмента;
основные методологические подходы к мотивационному менеджменту;
особенности использования мотивационного менеджмента на предприятиях разных форм собственности;

уметь:

определять уровни лояльности персонала в организации;
оценивать экономическую и социальную эффективность управления персоналом по формированию его лояльности;
проводить индивидуальную работу с сотрудниками по формированию лояльности;
уметь реализовать при разработке документов по оплате и стимулированию труда основные принципы стимулирования;
уметь выделить и оценить эффективность различных элементов нормативной базы стимулирования;
уметь проводить изучение мотивационной сферы организации и отдельных работников;

владеть навыками:

оценки диагностики лояльности при отборе персонала;
диагностики лояльности сотрудников компании;
разработки индивидуальных программ работы с сотрудниками по формированию лояльности;
технологией развития и поддержания лояльности персонала организации;
построения технологического процесса мотивационного менеджмента;
построения эффективной системы стимулирования в пределах мотивационного менеджмента;
построения эффективно действующего организационного, финансового, социально-психологического и информационно-аналитического обеспечения мотивационного менеджмента.

Перечисленные результаты образования являются основой для формирования следующих компетенций:

профессиональные:

ПК-1 – способен использовать основные теории 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; умеет проводить аудит трудовых ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	180 (5 зач. ед.)	180 (5 зач. ед.)	
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) в том числе:	90	60	
Лекции	52	34	
Практические (семинарские) занятия	38	26	
Лабораторные работы	-	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	90	120	
Итоговая аттестация	зачет / экз.	зачет / экз.	

4.2. Содержание разделов дисциплины

7 Семестр

Тема 1. Лояльность персонала.

Сущности лояльности и нелояльности персонала. Уровни лояльности и нелояльности персонала. Нулевая лояльность. Возникновение лояльности. Лояльность и удовлетворенность. Лояльность и несправедливость. Изучение лояльности.

Тема 2. Диагностика лояльности при отборе персонала.

Факторы, влияющие на лояльность персонала. Факторы благонадежности и оценки персонала. Методика определения лояльности кандидата при профотборе. Влияние мотивов и ценностей на лояльность к организации. Наличие личных качеств и индивидуальных характеристик, влияющих на лояльность. Критерии «идеального» персонала.

Тема 3. Диагностика лояльного сотрудника.

Трехкомпонентная модель лояльности преданности компании по Майеру и Алену. Классификация типов лояльности сотрудников по К. Харскому. Работа с

анкетой «Удовлетворенность сотрудника». Работа с опросником «Определение лояльности сотрудника». Диагностика и методы формирования социально-психологического климата.

Тема 4. Индивидуальная работа с сотрудниками по формированию лояльности.

Теория эмоциональной привязанности М. Эйнсворта в работе организаций. Модели и условия формирования различных типов привязанности и эмоциональных связей в организации. «Индифферентный» и «надежно привязанный» сотрудник. Типы конфликтных ситуаций и методы их разрешения. Методы работы с «нелояльным персоналом»: мошенничество, саботаж, хищение, аферы в организации. Характеристики и коррекция поведения «властолюбивого», «мстительного», «обиженного», «недовольного» сотрудника, «человека с тяжелым характером», «тихого саботажника» и др. Разбор и практическое решение примеров работы с «нелояльным контингентом». Индивидуальное консультирование сотрудников – как способ формирования лояльности. Техники и методы работы.

Тема 5. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации.

Понимание задач компании и подразделений сотрудниками. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников. Использование нематериальных методов стимулирования и поддержания лояльности. Интеграция интересов компании и интересов сотрудников. Некоторые составляющие работы с лояльностью: социальный пакет, создание внутрифирменной газеты, корпоративные мероприятия, обучение, профессиональный рост и т. д. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности.

8 Семестр

Тема 6. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения.

Содержание понятия «мотив». Классификация мотивов. Истинные, ошибочные, ложные и защитные мотивы. Мотивировки и словарь мотивов. Связь мотивов с потребностями и ценностями. Борьба мотивов. Короткая и длинная мотивация, устойчивая и неустойчивая мотивация. Понятие о полимотивационности человеческого поведения. Немотивированное поведение. Мотивы трудовой деятельности, классификация.

Тема 7. Мотивация как функция управления персоналом.

Мотивация как процесс формирования менеджером такой совокупности мотивов подчиненного, которая обеспечивала бы достижение поставленной в управлении цели. Место мотивации среди функций управления, их взаимосвязь. Относительность деления мотивации на оперативную и долгосрочную. Долгосрочные последствия оперативной мотивации. Управленческие, психологические и социальные результаты мотивационного воздействия. Возможности оперативной мотивации. Механизмы стимулирования, принуждения и прямой мотивации.

Тема 8. Зарубежные и отечественные теории мотивации.

Содержательные теории мотивации – теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу, теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда, теория «Икс» и «Игрек» Дугласа МакГрегора. Процессуальные концепции мотивации – теория ожиданий Виктора Врума, модель Портера-Лоулера, теории справедливости, целевой подход в управлении, партисипативное управление.

Тема 9. Виды и формы организации стимулирования. Стимулирование как социальный обмен.

Понятие о социальном обмене. Прямой и опосредованный социальный обмен. Принципы прямообменных отношений. Свободный и вынужденный обмен. Роль гарантированности как принципа обменных социальных отношений.

Тема 10. Прямая мотивация: сущность и способы.

Психологические механизмы прямой мотивации. Особенности восприятия речевой информации. Управление и логика. Ошибки аргументации. Механизм и условия внушающего воздействия. Техника внушающего воздействия. Роль авторитета. Прямая эмоциональная мотивация, способы и приемы ее реализации. Психологическое заражение, условия его осуществления, выразительные средства. Харизматический лидер. Психологический механизм подражания. Демонстрирование примера. Понятие эмоционального интеллекта. Мотивационная составляющая идеологии организации. Миссия, декларация ценностей, этический кодекс. Видение фирмы, стратегия развития, организационная культура как факторы прямой мотивации.

Тема 11. Принуждение как метод мотивации.

Сущность и проявления принуждения в общественной и частной жизни, в сфере трудовой деятельности. Долговременные последствия принуждения. Проблема соотношения позитивной и негативной мотивации. Принуждение в истории трудовой деятельности человечества. Правила и сферы применения принуждения.

Тема 12. Опережающее стимулирование как процесс.

Опережающее стимулирование как процесс. Операции процесса стимулирования – разработка нормативной базы, измерение результатов труда, оценка деятельности, расчет и вручение стимулов, информирование работников о нормативной базе. Нормативная база стимулирования, роль ее отдельных элементов – единиц измерения результатов труда, эталонов труда, эталонов оценки, функции стимулирования. Виды и способы изображения функций стимулирования. Роль информированности работников о нормативной базе и основных моментах процедуры стимулирования.

Тема 13. Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования.

Потенциал материальных неденежных стимулов. Организационные формы материального неденежного стимулирования. Стимулирование по принципу «меню». Социальный пакет предприятия. Опыт использования материальных неденежных благ на отечественных и зарубежных предприятиях.

Тема 14. Проблемы теории и практики морального стимулирования.

Уровни стимулирующих инстанций. Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений, пути предупреждения. Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в ЛНР.

Тема 15. Время как стимул труда. Автостимулирование.

Время как универсальная потребность человека. Современные тенденции в изменении места времени в структуре потребностей. Практика использования времени как стимула. Перспективы и развитие организационных форм стимулирования труда временем. Виртуальные рабочие места. Опыт применения таких форм в ЛНР и за рубежом.

Тема 16. Трудовое соревнование как стимулирующая ситуация.

Отечественный и зарубежный опыт использования соревнования в качестве средства мотивации трудовой деятельности (конкретная ситуация «Врачи и пациенты», система «Пульсар», родовые сертификаты и др.).

Тема 17. Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования.

Новые формы материально денежного стимулирования. Современные подходы к построению тарифных систем предприятий. Виды и сфера применения бестарифных систем оплаты труда. Зарубежный опыт денежного стимулирования труда. Грейдинг. Системы Скэнлона и Раккера. Система Импрошейр. Участие персонала в собственности.

Тема 18. Методы изучения мотивационной сферы организации.

Методы изучения отдельных мотивационных характеристик персонала (уровня субъективного контроля, направленности личности В. Смекала и М. Кучеры, ориентации на успех или избегания неудач Т. Элерса и А.А. Реана, потребности в достижении Ю.М. Орлова). Изучение уровня мотивации персонала работой (методика Р. Хэкмана и Г. Олдхэма в интерпретации И.П. Пономарева). Возможности изучения состава мотиваторов и демотиваторов в организации (метод мотивационных карт А.И. Кочетковой, методика Б. Нельсона).

4.3. Лекции

Семестр 7

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Лояльность персонала.	4	2	
2	Тема 2. Диагностика лояльности при отборе персонала.	6	2	
3	Тема 3. Диагностика лояльного сотрудника	6	4	
4	Тема 4. Индивидуальная работа с сотрудниками по формированию лояльности	6	4	
5	Тема 5. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации	6	4	
Итого:		28	16	

Семестр 8

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
6	Тема 6. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	1	1	
7	Тема 7. Мотивация как функция управления персоналом	1	1	
8	Тема 8. Зарубежные и отечественные теории мотивации	2	1	
9	Тема 9. Виды и формы организации стимулирования. Стимулирование как социальный обмен	2	1	
10	Тема 10. Прямая мотивация: сущность и способы	2	1	
11	Тема 11. Принуждение как метод мотивации	2	1	
12	Тема 12. Опережающее стимулирование как процесс	2	1	
13	Тема 13. Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования	2	1	
14	Тема 14. Проблемы теории и практики морального стимулирования	2	2	
15	Тема 15. Время как стимул труда. Автостимулирование	2	2	
16	Тема 16. Трудовое соревнование как стимулирующая ситуация	2	2	
17	Тема 17. Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования	2	2	
18	Тема 18. Методы изучения мотивационной сферы организации	2	2	
Итого:		24	18	

4.4. Практические (семинарские) занятия

Семестр 7

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Лояльность персонала.	2	1	
2	Тема 2. Диагностика лояльности при отборе персонала.	4	1	
3	Тема 3. Диагностика лояльного сотрудника	2	2	
4	Тема 4. Индивидуальная работа с сотрудниками по формированию лояльности	4	2	
5	Тема 5. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации	2	2	
Итого:		14	8	

Семестр 8

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
6	Тема 6. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	1	1	
7	Тема 7. Мотивация как функция управления персоналом	1	1	
8	Тема 8. Зарубежные и отечественные теории мотивации	2	1	
9	Тема 9. Виды и формы организации стимулирования. Стимулирование как социальный обмен	2	1	
10	Тема 10. Прямая мотивация: сущность и способы	2	1	
11	Тема 11. Принуждение как метод мотивации	2	1	
12	Тема 12. Опережающее стимулирование как процесс	2	1	
13	Тема 13. Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования	2	1	
14	Тема 14. Проблемы теории и практики морального стимулирования	2	2	
15	Тема 15. Время как стимул труда. Автостимулирование	2	2	
16	Тема 16. Трудовое соревнование как стимулирующая ситуация	2	2	
17	Тема 17. Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования	2	2	
18	Тема 18. Методы изучения мотивационной сферы организации	2	2	
Итого:		24	18	

4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы программой не предусматриваются.

4.6. Самостоятельная работа студентов

Семестр 7

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Лояльность персонала.	изучение лекционного материала; подготовка к опросу.	6	8	
2	Тема 2. Диагностика лояльности при отборе персонала.	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	6	10	
3	Тема 3. Диагностика лояльного сотрудника	изучение лекционного материала; подготовка к семинару.	6	10	
4	Тема 4. Индивидуальная работа с сотрудниками по формированию лояльности	изучение лекционного материала; подготовка к опросу.	6	10	
5	Тема 5. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации	изучение лекционного материала; подготовка к опросу.	6	10	
Итого:			30	48	

Семестр 8

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
6	Тема 6. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения	изучение лекционного материала; подготовка к опросу.	4	4	
7	Тема 7. Мотивация как функция управления персоналом	изучение лекционного материала; подготовка реферата.	4	4	
8	Тема 8. Зарубежные и отечественные теории мотивации	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к семинару.	4	4	
9	Тема 9. Виды и формы организации стимулирования. Стимулирование как социальный обмен	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	4	6	
10	Тема 10. Прямая мотивация: сущность и способы	изучение лекционного материала; выполнение практического задания; подготовка к семинару.	4	6	
11	Тема 11. Принуждение как метод мотивации	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	4	6	

12	Тема 12. Опережающее стимулирование как процесс	изучение лекционного материала; подготовка к опросу.	4	6	
13	Тема 13. Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к семинару.	4	6	
14	Тема 14. Проблемы теории и практики морального стимулирования	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	4	6	
15	Тема 15. Время как стимул труда. Автостимулирование	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	6	6	
16	Тема 16. Трудовое соревнование как стимулирующая ситуация	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к опросу.	6	6	
17	Тема 17. Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования	изучение лекционного материала; решение задач; подготовка к семинару.	6	6	
18	Тема 18. Методы изучения мотивационной сферы организации	изучение лекционного материала; выполнение контрольной работы.	6	6	
Итого:			60	72	

4.7. Курсовые работы/проекты

Курсовые работы/проекты программой не предусматриваются.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за

счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем ведущим практические занятия по дисциплине в следующих формах:

опрос лекционного материала;

защита практических работ;

выполнение контрольной работы (заочная форма).

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Итоговый контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме письменного зачета (в седьмом семестре) и экзамена (в восьмом семестре), который включает в себя ответ на два теоретических вопроса и решение задачи. Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	зачтено
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Еськов А.Л. Менеджмент мотивации труда станочников: [монография] / А.Л. Еськов, В.И. Кулийчук. — Донецк.: ИЭПНАН Украины, 2003. — 160 с.
2. Карнеги Д. Мотивационные теории / Д.Карнеги. — М. : ИНФРА, 2004. — 105 с.
3. Прошкин Б.Г. Электронный сборник материалов в помощь студентам для самостоятельной работы по курсу "Мотивационный менеджмент ", 2006
4. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Учебное пособие для вузов - М.: ЮНИТИ, 2004. - 399 с.

б) дополнительная литература

1. Кондо Й. Мотивация персонала – ключевой фактор менеджмента. / Й. Кондо. — Н.Новгород. : Приоритет, 2002. — 190 с.
2. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности / М.И. Кузнецова. — Спб. : Фирма, 2005. — 301 с.
3. Махорт Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности // Результаты исследования методов мотивации. // Управление персоналом. – 2002. — No 1. – С. 30

4. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. Курс лекций. Киев: МАУП, 2001. — 168 с.

5. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб: Питер, 2002. — С. 126

6. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент: учеб. пособ. / Э.А. Уткин. — М. : ЭКМОС, 2005. — 256 с.

в) интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Другие открытые источники

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально – техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Мотивационный менеджмент» осуществляется в академической аудитории, соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения (учебными плакатами, стендами, макетами и другими наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий), служащими для представления учебной информации.

Обучающиеся в течение всего периода обучения обеспечены индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам, к электронной информационно-образовательной среде организации и к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/