

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»****Институт экономики и предпринимательства****Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании**

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
« 30 » 11 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины**«Мотивация труда креативного персонала»**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» Пр
офиль подготовки «Управление креативным персоналом»

Квалификация (степень) выпускника
магистр
Форма обучения
Очная, заочная

Нижний Новгород
2023 год

1. Место и цели дисциплины «Мотивация труда креативного персонала» в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация труда креативного персонала» относится к базовой части блока (Б1.Б.04); изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Целью изучения курса «Мотивация труда креативного персонала» является формирование у обучающихся теоретических знаний и приобретение элементарных практических навыков создания и внедрения эффективных систем мотивации труда креативных сотрудников.

Дисциплина использует знания и умения, полученные обучающимися в рамках прохождения дисциплин базовой и вариативной частей, углубляет их и позволяет использовать их применительно к мотивации креативного персонала организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- изучить основные теоретические подходы к мотивации трудовой деятельности креативного персонала;
- ознакомить студентов с особенностями мотивационного механизма организации с креативным персоналом, а также способами его формирования и управления им;
- развить навыки и умения разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности креативного персонала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Теории и современные методы управления мотивацией», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)	<p>З1 (ОПК-7) Знать современные технологии управления персоналом</p> <p>У1 (ОПК-7) Уметь применять современные технологии управления персоналом для эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности</p> <p>В1 (ОПК-7) Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>
умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)	<p>З1 (ПК-7) Знать способы мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>У1 (ПК-7) Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее</p>

Анализ теорий мотивации и труда креативного персонала																			0
Тема 3. Современные технологии управления материальной и нематериальной мотивацией креативного персонала			2			4												6	20
Промежуточная аттестация																			
Зачёт 65/ 8																			
Итого	108		6			12												20	80

Тема 1. Основные понятия теории мотивации креативного персонала.

Физиология, психология, социология мотивации креативного персонала. Внутренняя и внешняя мотивация. Потребности, реализуемые в креативной деятельности. Особенности системы мотивации креативного персонала: денежные стимулы и нематериальная мотивация.

Тема 2. Анализ теорий мотивации труда креативного персонала.

Теория Х и Y Д. Мак-Грегора. Теория Z У. Оучи. Идея самоуправления П. Друкера. Д. Коллинз о самомотивации. Теория Г. Хэмела. Понимание самомотивации Э. Деси. Идеи К. Дуэка, М. Гладуэлла. Наказание наградой А. Кон. Война за креатив С. Прессфилда. П. Сенге о дисциплине. Д. Пинк мотивация 3.0. Креативный класс Р. Флорида.

Тема 3. Современные технологии управления материальной и нематериальной мотивацией креативного персонала.

Особенности материальной мотивации креативного персонала.

Методы нематериального стимулирования креативного персонала. Мотивация персонала через применение технологии целеполагания: индивидуальные и организационные цели. Принципы командной работы креативного персонала. Сомомотивация и самоуправление. Мотивация персонала через интеграцию в корпоративную культуру. Индивидуальный подход к работнику. Способы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда креативного персонала.

4. Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Теории и современные методы управления мотивацией» предполагает реализацию компетентностного подхода и предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторные лекции проводятся непосредственно преподавателем дисциплины с использованием технических средств (интернет). При чтении лекций используются объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической). Студентам рекомендуется записывать основные тезисы лекции (вести конспект).

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Используются следующие методы:

- участие в опросе и обсуждениях;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа в дискуссионных группах;
- выступление с сообщениями, докладами;
- подготовка презентаций;
- эссе;
- метод проектов.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа предназначена для ознакомления с определенными разделами курса и дополнительными материалами, с целью более глубокого изучения данной проблематики, приобретения новых знаний, навыков, умений.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовку к тестированию;
- подготовку к зачёту.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся.

Вопросы для подготовки к зачёту

1. Особенности мотивации трудовой деятельности креативного персонала.
2. Внутренняя мотивация как основа креативной деятельности.
3. Потребности, реализуемые в креативной деятельности.
4. Гигиенические и мотивирующие факторы Фредерика Герцберга.
5. Теория Х и Y Дугласа Мак-Грегора. Теория Z У. Оучи.
6. Наказание наградой А. Кон.
7. Принципы мотивации 1.0, 2.0, 3.0.
8. Особенности материальной мотивации креативного персонала.
9. Особенности нематериальной мотивации креативного персонала.
10. Индивидуальность сотрудника и персональные мотиваторы.
11. Ценности и их влияние на мотивацию креативного персонала.
12. Коучинг как метод мотивации креативного персонала.
13. Принципы самомотивации и самоуправления.
14. Способы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда креативного персонала.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений)

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1	Тема 1. Основные понятия теории мотивации креативного персонала	31(ПК-7), У1 (ПК-7), В1 (ПК-7)	Опрос Тест Контрольная работа
2	Тема 2. Анализ теорий мотивации труда креативного персонала.	31(ПК-7), У1 (ПК-7), В1 (ПК-7), 31(ОПК-7),	Опрос Тест Написание эссе Выступление с докладами (презентациями)

		У1 (ОПК-7), В1 ОПК-7)	
3	Тема 3. Современные технологии управления материальной и нематериальной мотивацией креативного персонала.	З1(ПК-7), У1 (ПК-7), В1 (ПК-7), З1(ОПК-7), У1 (ОПК-7), В1 ОПК-7)	Опрос Тест Решение кейсов Выполнение проекта

Регламент проведения текущего контроля формирования компетенций, критерии оценки и достижения результатов обучения

6.2. Описание шкал оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знания З1 (ОПК-7) Знать современные технологии управления персоналом З1 (ПК-7) Знать способы мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
Умения У1 (ОПК-7) Уметь применять современные технологии	полное отсутствие умений, предусмотренных	отсутствие ряда важнейших умений, предусмотренных	наличие минимально необходимого количества	наличие большинства основных	наличие всех основных умений, продемонстрированных	наличие всех умений, продемонстрированных	Наличие всех умений, продемонстрированных

управления персоналом для эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности У1 (ПК-7) Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	х компетенцией	отретенны х данной компетенцией	а умений, предусмотренных компетенцией	умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	ых в стандартных вопросах	рованн ое в стандартных вопросах	рованн ое в стандартных и нестандартных вопросах
Владения В1 (ОПК-7) Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности В1 (ПК-7) Владеть навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	наличие минимальных навыков, предусмотренных компетенцией	Посредственное владение навыками, предусмотренными компетенцией	Достаточно е владение навыками, предусмотренными компетенцией	Хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией	Всестороннее владение навыками, предусмотренными компетенцией



Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%
---	----------	--------------	-----------	------------	-----------	--------------	------



6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на лекциях и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат зачёта.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебной презентации и эссе

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации.
Отлично	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Обучающийся способен выразить идею ясно, удерживая внимание на главном.
Очень хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания.
Хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания. Обучающийся способен выразить основную идею темы, но не может избежать ненужной детализации.
Удовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, обучающийся не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрацией содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Обучающийся с трудом выражает свою мысль.
Неудовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не раскрывает ее, обучающийся использует недостоверные источники информации. Обучающийся с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при раскрытии темы.
Плохо	Доклад не соответствует заявленной теме, или тема доклада не

	раскрыта.
--	-----------

Для оценивания результатов тестирования:

«превосходно»	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично»	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо»	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо»	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
«удовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 21-50% вопросов теста.
«плохо»	при наличии правильных ответов менее 20% вопросов теста.

Для оценивания результатов выступления на семинаре используется следующая шкала:

Превосходно	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции. Есть связь с современностью.
Отлично	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
Очень хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
Хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
Удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
Неудовлетворительно	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
Плохо	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов дискуссии используется следующая шкала:

Превосходно	<p>1. Студент проявляет повышенную активность в обсуждении проблемы. Высказывает оригинальные суждения. Демонстрирует умение слушать и слышать собеседника. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Умело делает обобщения.</p> <p>2. Полностью аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть обоснованная связь с современностью.</p>
Отлично	<p>1. Студент проявляет активность в обсуждении проблемы. Имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать и слышать. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть связь с современностью.</p>
Очень хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Умело задает вопросы, стремится привлечь внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но не всегда логично изложение материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью лишь декларирована.</p>
Хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Задает вопросы, но не привлекает внимание к своей точке зрения. Пытается сделать обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью не показана.</p>
Удовлетворительно	<p>1. Нет активности в обсуждении проблемы. Студент лишь присоединяется к суждениям коллег. Слушает, но не слышит других мнений. Не задает вопросов.</p> <p>2. Студент декларирует свою позицию, страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Суждения не обоснованы. Нет связи с современностью.</p>
Неудовлетворительно	<p>1. Пассивность в обсуждении проблемы. Не делается попытки понять суть проблемы. Студент не задает вопросов.</p> <p>2. Не имеет своей позиции. Нет анализа проблемы. Суждения не по теме.</p>
Плохо	<p>1. Лишь присутствует при обсуждении проблемы.</p> <p>2. Не участвует в решении проблемы.</p>

Для оценивания результатов проекта:

Превосходно	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Отлично	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, умение самостоятельно мыслить; Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Очень хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. В работе и в ответах на вопросы по содержанию отсутствуют грубые ошибки.
Удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Однако не всегда автор может ответить на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Студент не демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. Отсутствует оформление проектной

	работы, а также презентации.
Плохо	Проект не предоставлен.

Зачёт проводится в устной форме по пройденному материалу.

Оценка	Уровень подготовки
Зачтено	Высокий уровень подготовки. Студент активно работал на семинарских занятиях. Ответ содержит основные положения пройденного материала. Даны ответы на дополнительные вопросы.
Не зачтено	Студент пропустил большую часть занятий. Не владеет информацией по материалам курса.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Знаниевая компонента компетенции ПК-7 проверяется в работе студентов с понятийным аппаратом курса:

Пример заданий по понятийному аппарату курса:

Вариант 1

Охарактеризуйте понятия: внутренняя и внешняя мотивация.

Вариант 2

Приведите примеры и объясните разницу между внутренней и внешней мотивацией креативной деятельности.

Тестирование

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

3. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи?

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) теория z;**
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

4. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;**
- д) В.Врум.

5. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;**
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

6. Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;**
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей.

Компонента умений и владений.

Пример заданий:

1. Кейс на проверку умения выстраивать систему мотивации (с учетом внешней и внутренней мотивации сотрудников).
(По материалам книги Д. Пинка. Драйв. Или что нас на самом деле мотивирует. М., 2016)
2. Проект (групповой) по внедрению системы мотивации в организации.

Выбрать организацию (реальную или воображаемую).

Определить цели, задачи креативного персонала.

Для одной должности разработать систему мотивации (материальную и нематериальную).

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания разработаны в соответствии с локальными нормативными актами:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ЛД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

Подготовка к выступлению на семинаре. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Подготовка доклада. Выступление с докладом на семинаре – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Учебный проект — совместная или индивидуальная учебно-познавательная, творческая деятельность учащихся, имеющая цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта.

Подготовка проекта предполагает следующие стадии:

1.1. Разработка проектного задания

1.2. Выбор темы проекта

Осуществляется на занятии, где преподаватель предлагает студентам выбрать темы, которые бы им хотелось изучать углублённо, дополнительно к основной программе курса. В рамках выбранных инициативных тем в дальнейшем реализуется проект.

1.3. Обсуждение и формулирование проблем в теме

Преподаватель в ходе консультации обсуждает со студентами выбранные темы: уточняются формулировки, выявляются проблемы и спорные вопросы содержания.

1.4. Определение форм выражения итогов проектной деятельности

На занятии преподаватель со студентами обсуждает форму выражения проекта: доклад с презентацией. Оговариваются требования и критерии оценки.

1.5. Формирование рабочих пар

По желанию студентов: проект может быть индивидуальный или выполняться в парах. Если работа выполняется в парах, преподаватель предлагает распределить функциональные обязанности в ней.

1.6. Поиск и подбор материалов к исследовательской работе

Преподаватель сообщает студентам, что поиск необходимой информации осуществляется ими самостоятельно. Кроме того, он предлагает список дополнительной литературы в рамках курса.

2. Разработка проекта

Осуществляется самостоятельно студентами при консультировании с преподавателем.

3. Оформление результата

Оформляются исполнителями проекта в соответствии с принятыми и обсуждёнными на занятии требованиями и критериями оценки.

4. Презентация

Презентация итогов проектной деятельности проходит на занятии.

5. Рефлексия

Рефлексия результатов проектной деятельности осуществляется в группах и индивидуально.

Подготовка презентации. Доклад может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Написание контрольной работы (эссе). ЭССЕ – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Следует помнить, что результат эссе оценивается по следующим критериям: 1. выделена ключевая научная проблема; 2. к обоснованию решения привлекаются авторитетные источники и актуальные примеры. 3. демонстрируются навыки критического осмысления сложившихся научных подходов, 4. формулируются авторские аргументы. 5. осуществляется логический анализ и логические операции. 6. выявляется и теоретически обосновываются взаимосвязи между компонентами, 7. представлен практико-

ориентированный аспект изучаемой проблемы. В процессе выполнения задания предлагаются разные варианты решений.

Требования к оформлению работы. Общий объем самостоятельной работы – до 6 страниц рукописного текста. В правом верхнем углу листа следует указать свою фамилию, номер группы, дату написания работы. Далее в центре листа написать тему эссе. После этого идет сам текст, который должен включать в себя три части: введение, основную часть и заключение. Главное: аргументированность выводов.

Подготовка к тестированию. При подготовке к тестированию необходимо обратить внимание на *термины, понятия, имена* выдающихся мыслителей.

Тест предполагает проверку знаний, полученных в ходе изучения дисциплины. Для подготовки к нему целесообразно перечитать конспекты лекций, освоить информацию, включенную в рабочую программу.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

Генкин Б. М.

Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА, 2016. - 352 с.

Кон Альфи.

Наказание наградой, что не так со школьными оценками, системами мотивации, похвалой и прочими взятками. – Москва: Издательство: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 560 с.

Флорида Р.

Креативный класс. Люди, которые создают будущее. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

б) дополнительная литература:

Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки/ Пер. с англ. Кулеба В.В., Пелявский О.Л. - Издательство: Альпина Паблишер, 2014. – 524с.

Кибанов А. Я.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.



Ричи Ш.

Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.





Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом», профилю «Управление креативным персоналом».

Автор: Михайлова Е.Е., к.и.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Рецензент:

Заведующий кафедрой: д.с.н., проф. Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» 11 2022 года, протокол № 6.

