

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета  
ННГУ  
протокол № 4 от 04.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ  
ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

**БАКАЛАВРИАТ**

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

**УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

**ОЧНАЯ**

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2022 год

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом и является дисциплиной по выбору. Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда персонала» Б1.В.12. изучается на 3 курсе в 4 семестре, согласно Учебному плану.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
1	Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Дисциплина Б1.В.12. «Мотивация и стимулирование труда персонала» относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом.
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.12. «Мотивация и стимулирование труда персонала» относится к части ООП направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, формируемой участниками образовательных отношений.
3	ФТД. Факультативы	Дисциплина Б1.В.12. «Мотивация и стимулирование труда персонала» является факультативом в ООП направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
<i>ДПК-1.</i> Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-	<i>ИДПК-1.1.</i> Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств	<i>Знать</i> методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации  <i>Уметь</i> использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации  <i>Владеть</i> навыками подготовки, организации и проведения исследований	Дискуссионное обсуждение Контрольная работа

психологических характеристик и профессионально важных качеств		удовлетворенности персонала работой в организации	
ДПК-5. Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	ИДПК-5.1. Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом  ИДПК-5.2. Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности	<p><i>Знать</i> методы оценки личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений</p> <p><i>Уметь</i> использовать на практике методы оценки личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений</p> <p><i>Владеть</i> навыками оценки личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений</p> <p><i>Знать</i> подходы к определению структуры и ключевых характеристик профессиональной деятельности сотрудников, методы разработки программы повышения её эффективности</p> <p><i>Уметь</i> использовать на практике подходы к определению структуры и ключевых характеристик профессиональной деятельности сотрудников, методы разработки программы повышения её эффективности</p> <p><i>Владеть</i> навыками определения структуры и ключевых характеристик профессиональной деятельности сотрудников, методами разработки программы повышения её эффективности</p>	<p>Эссе Доклад Дискуссионное обсуждение Тест</p> <p>Дискуссионное обсуждение Задание Проектная работа</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	__2__ ЗЕТ	__ ЗЕТ	__ ЗЕТ

<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>		
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>32</b>		
- занятия лекционного типа	<b>16</b>		
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>		
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>		
<b>КСР</b>	<b>1</b>		
<b>Промежуточная аттестация – экзамен/зачет</b>	<b>4</b>		

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе																
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												Самостоятельная работа обучающегося, часы				
		Занятия лекционного типа				Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего						
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Основные понятия теории мотивации стимулирования труда персонала	18			4			4					8				10		
Тема 2. Анализ теорий мотивации труда	18			4			4					8				10		
Тема 3. Современные методы материального и нематериаль	18			4			4					8				10		

ного стимулирова ния																	
Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельност и	18			4			4			1			9			9	
Итого	72			16			16			1			33			39	

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выступление с докладами (презентациями), выполнение проекта, решение кейсов.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 16 часов

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: анализ ситуации в управлении персоналом для разработки решения актуальных проблем организации, планирование и реализаций функций управления персоналом, планирование обучения и развития персонала, администрирование работы с персоналом.
- компетенций – ДПК-1, ПК-8.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающегося 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 семинарских занятиях с проверкой в рамках текущего контроля успеваемости;
- подготовку к зачету.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные

вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости.

Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объеме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий / А. Я. Кибанов. - Текст : электронный // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2008. - №6. - С. 4-6. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/452739>.

Боковня А. У. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). 2022. URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=393681#edition>

#### 4. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий: доклад, проектная работа, задание, тест, контрольная работа, эссе

##### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа			ошибок	х ошибок		
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
<b>зачтено</b>	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже

		«удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### Шкала оценки выполнения задания

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
Плохо	Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий
Неудовлетворительно	Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
Удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объёме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продemonстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
Хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
Очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
Отлично	Выполнены все задания, в полном объёме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач
Превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объёме без недочётов. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
Не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
Зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач



### Шкала оценки выполнения теста

Оценка	Критерии оценки
Плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы
Неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов
Удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов
Хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов
Очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов
Отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов
Превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы

Оценка	Критерии оценки
Не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов
Зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов

### Шкала оценки доклада 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.

Оценка	Критерии оценки
Не зачтено	Доклад не соответствует заявленной теме, или тема доклада не раскрыта. Уровни знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
Зачтено	Доклад соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенно 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.

### Шкала оценки выступления на семинарском занятии

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.

### Шкала оценки результатов дискуссионного обсуждения

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</p>

	теме.
Плохо	1. Лишь присутствует при обсуждении проблемы. 2. Не участвует в решении проблемы.

### Шкала оценки результатов выполнения проектной работы

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.

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

<i>вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
Зачем нужно управлять мотивацией?	ДПК-1
Как выяснить потребности организации в обучении и развитии персонала?	ДПК-1
Как собрать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом?	ДПК-1
Какие есть способы обратной связи и обработки результатов по итогам обучения персонала?	ДПК-1
Как организовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации?	ДПК-5
Какие существуют методы проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации?	ДПК-5
Охарактеризуйте понятия: мотивация и стимулирование персонала	ДПК-5
Приведите примеры и объясните разницу между внутренней и внешней мотивацией человека.	ДПК-5
Как оценить эффективность системы мотивации и стимулирования персонала?	ДПК-5

### 5.2.2. Типовые задания для оценки сформированности компетенции

#### 1. Задание.

Разработка системы мотивации для фирмы А.

Инструкция: Владелец фирмы обратился к Вам с просьбой разработать систему определения заработной платы его сотрудников.

Для разработки новой системы оплаты труда была применена технология разработки денежного вознаграждения, состоящая из следующих элементов:

1. определить основные принципы и правила мотивационной политики компании, содержания и структуры компенсационного пакета;
2. разработать базовую заработную плату (постоянную часть денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест;
3. разработать переменную часть денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда;
4. разработать систему социальных льгот, эффективную социальную политику компании;
5. разработать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему денежного вознаграждения персонала

2. Задание на анализ существующей системы мотивации.  
Провести анкетирование и анализ полученных данных в своей организации/отделе.

#### Анкета

Уважаемый коллега!

Данная анкета направлена на выяснение наиболее значимых мотивов, побуждающих Вас к работе. Цель анкетирования – оптимизация системы мотивации на предприятии. Вашему вниманию предлагается список факторов, которые могут влиять на успешность Вашей работы.

Оцените, пожалуйста, в баллах от 1 до 10 (минимально 1 балл, максимально 10 баллов) насколько каждый из них важен для Вашей эффективной работы, а правом – насколько данный фактор реально выражен.

Важность	Фактор, определяющий эффективность работы	Реальность
	Удовлетворенность содержанием работы	
	Оборудование рабочего места	
	Уровень загруженности работой	
	Удобный график работы	
	Транспортные проблемы	
	Сплоченность коллектива, высокий «командный дух»	
	Наличие дисциплины в коллективе	
	Внедрение новых идей и способов работы	
	Честность в отношении сотрудников	
	Существование традиций в коллективе	
	Терпимость к друг - другу, тактичность в отношениях	
	Дружеские отношения в коллективе	
	Умение руководителя заинтересовать сотрудников и вовлечь в работу	
	Готовность руководителя помочь и научить	
	Чувство гордости за свое предприятие	
	Чувство стабильности	
	Наличие отлаженной системы обучения и развития персонала	
	Возможности карьерного роста	
	Удовлетворенность системой оплаты труда	
	Гибкая система поощрений сотрудников в зависимости от результатов деятельности	
	Обеспеченность социальными льготами	
	Зависимость оплаты от личного вклада работника	
	Признание достижений каждого работника коллективом предприятия	
	Возможность проявить свои личностные и профессиональные качества	

#### Анализ результатов анкетирования

Категория работающих	Кол. опрошенных	%	Основные мотивирующие	%	Основные демотивирующие	%	Ожидания по поводу
----------------------	-----------------	---	-----------------------	---	-------------------------	---	--------------------

			факторы		факторы		новой системы мотивации

### 5.2.3. Темы докладов

1. Мотивация в структуре управления персоналом.
2. Мотивация: теоретический и практический аспект.
3. Мотив, потребности и мотивация.
4. Основные потребности работника.
5. Стимулирование в организации.
6. Виды стимулирования.
7. Мотивационный процесс.
8. Формы мотивационного процесса.
9. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.
10. Мотивация и эффективность трудовой деятельности.
11. Отечественный опыт оплаты и стимулирования труда.
12. Зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда.
13. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала
14. Влияние образовательного уровня на мотивацию персонала
15. Влияние сферы деятельности на мотивацию персонала
16. Использование нематериальных стимулов: виды и эффективность влияния на мотивацию персонала
17. Методы мотивации различных психологических типов личности
18. Рекомендации по формированию трудовых коллективов на основе психологических характеристик личности
19. Мотивация «К» и мотивация «От»: сущность и применение
20. Современные методы мотивации с примерами
21. Теория Герцберга. Сущность и применение
22. Теория Макклеланда. Сущность и применение
23. Теория Врума. Сущность и применение
24. Теория Адамса. Сущность и применение

### 5.2.4. Тестовые задания

Тестовые задания по Теме 1. «Основные понятия теории мотивации и стимулирования труда персонала»

1. Мотивация – это
  - а). Пример того, как много иностранных фраз проникло в русский язык.
  - б). Трудовая деятельность.
  - в). Поведение, направленное на выбор мотивов для реализации трудового поведения.
  - г). Побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.
  - д). Жестко фиксированный во времени ряд операций и функций.
  - е). Процесс деятельности или функция управления.
2. Что такое стимул?

- а). Установка на трудовое поведение.
  - б). Побуждение к деятельности, в основе которого лежит личный интерес.
  - в). Синоним мотива.
  - г). Внешнее побуждение к действию.
3. Нужда в чем-либо, необходимая для развития жизни называется:
- а). Стимул
  - б). Потребность
  - в). Мотив
  - г). Ценностная ориентация
  - д). Цель
4. Отношение личности к материальным и духовным благам – это
- а). Стимул
  - б). Потребность
  - в). Мотив
  - г). Ценностная ориентация
  - д). Цель
5. Какой из этапов не входит в процесс мотивации:
- а). Возникновение потребности.
  - б). Получение материального или духовного вознаграждения.
  - в). Полное или частичное устранение потребностей.
  - г). Контроль потребностей.
6. Согласно теории потребностей Маслоу к первичным потребностям относятся:
- а). Потребность в причастности
  - б). Потребность в пище, одежде
  - в). Потребность в уважении
  - г). Потребность в самовыражении
7. Согласно теории потребностей Маслоу к социальным потребностям относятся:
- а). Потребность в принадлежности к обществу, потребности в общении, взаимодействии, привязанности и поддержки.
  - б). Потребность в пище, воде, одежде, убежище, отдыхе.
  - в). Потребность в уважении, в самоуважении, личных достижений, компетентности.
  - г). Потребность в самовыражении.
8. Какие факторы относятся к факторам мотивации согласно теории Ф. Герцберга.
- а). Стиль руководства, его компетентность
  - б). Условия работы
  - в). Возможности развития личности в труде, творческого и делового роста
  - г). Степень непосредственного контроля за работой
  - д). Личная жизнь
9. Какие теории мотивации рассматривают поведение личности как функцию его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.
- а). содержательные теории мотивации
  - б). процессуальные теории мотивации
  - в). первоначальные концепции мотивации
  - г). концепции внутренней мотивации
10. Заработная плата – это



- а). постоянная часть вознаграждения, выраженная в каком-либо денежном выражении.
- б). вознаграждения, которая может очень сильно варьироваться от компании к компании, от позиции к позиции и от сотрудника к сотруднику
- в). превращенная форма цены товара рабочая сила, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношение спроса и предложения на нее на рынке труда, и результата ее производственного функционирования
- г). элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда

11. Аналитический метод оценки труда заключается в

- а). В последовательном попарном сравнении имеющихся на предприятии видов работ.
- б). В разработке краткой характеристики требований к работам по разрядам, описании имеющихся работ и распределении их по разрядам после обобщенного анализ с учетом ряда факторов.
- в). В последовательной оценке ряда факторов, общих для большинства работ с использованием системы баллов. Общая сумма баллов по всем факторам позволяет установить количественные соотношения в сложности различных работ и распределить их по тарифным разрядам.

12. Совокупность нормативных документов, предусматривающих основные методы, правила регулирования размеров заработной платы в соответствии с качеством труда работников – это

- а). Тарифная сетка
- б). Тарифная ставка
- в). Тарифная система
- г). Тарифно-квалификационные справочники

13. Что из перечисленных элементов не являются параметрами тарифной сетки

- а). Число разрядов
- б). Диапазон
- в). Тарифный коэффициент
- г). Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов
- д). Относительное возрастание тарифных коэффициентов

14. Что из перечисленного не является условием для эффективного использования сдельной оплаты:

- а). Наличие количественных измерителей выполняемой работы.
- б). Наличие реальной возможности у рабочих увеличивать производство продукции выше установленной нормы.
- в). Жестко регламентированный трудовой процесс или интенсивность труда.
- г). Недопустимость снижения качества продукции и условий безопасности труда в результате внедрения сдельной оплаты труда, в результате погони за количеством в ущерб качеству.

15. При какой форме оплаты труда заработная плата растет быстрее, чем производительность труда

- а). Простая повременная
- б). Повременная - премиальная
- в). Простая сдельная
- г). Сдельно – премиальная

д). Сдельно – прогрессивная

е). Аккордная

ж). Косвенная сдельная оплата труда.

16. При какой форме оплаты труда размер заработка работника или группы работников зависит от количественных результатов работы других рабочих, которых он обслуживает

а). Простая повременная

б). Повременно - премиальная

в). Простая сдельная

г). Сдельно – премиальная

д). Сдельно – прогрессивная

е). Аккордная

ж). Косвенная сдельная оплата труда.

17. При какой форме оплаты труда оплата производится за весь выполненный комплекс работ, включенных в задание в сочетании с премированием за сокращения нормативного времени.

а). Простая повременная

б). Повременно - премиальная

в). Простая сдельная

г). Сдельно – премиальная

д). Сдельно – прогрессивная

е). Аккордная

ж). Косвенная сдельная оплата труда.

18. Стимулирование труда – это

а). Определенное преднамеренное воздействие, которое побуждает человека к активности, заставляет его действовать.

б). Совокупность свойств работника, которая включает его потребности, интересы, желания, стремления.

в). Воздействие потребления на производство, финансы, экономику.

г). Система материального вознаграждения.

19. К какой форме стимулирования относятся дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха

а). Негативные

б). Денежные

в). Натуральные

г). Моральные

д). Патернализм

е). Организационные

ж). Привлечение к совладению и участию в управлении

20. К какой форме стимулирования относятся наделение акциями, выплаты за счет прибыли, делегирование полномочий.

а). Негативные

б). Денежные

в). Натуральные

г). Моральные

д). Патернализм

е). Организационные

ж). Привлечение к совладению и участию в управлении

21. Что из перечисленного не является условием эффективности системы стимулирования

а). Соответствие стратегии развития бизнеса и организации, а также принятой политике стимулирования.

б). Диагностика и исследование систем применяемых в конкурирующих компаниях в). Справедливость применяемой системы.

г). Неизбежный характер применения системы стимулирования.

д). Известность системы всем работникам компании.

22. Требования к работнику, которые прямо и непосредственно определяют размер премии - это

а). Категория премирования

б). Условия премирования

в). Показатели премирования

г). Источники премирования

д). Диапазон премирования

23. На применении компенсационного пакета.

а). формирования компании или вхождения ее на рынок

б). компания разрастается, занимает свое стабильное место на рынке в). ликвидационная стратегия, устранение убытков

каком этапе развития компании возникает потребность в формировании и

24. Что не является элементом компенсационного пакета

а). Базовая заработная плата на основе внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест;

б). Переменная часть денежного вознаграждения (премий);

в). Система социальных льгот;

г). Совокупность внутренних нормативных документов, закрепляющих и регулирующих процедуру наказаний, выговоров, увольнений по инициативе администрации.

25. Какое название получила форма стимулирования (патернализм), которая включает в себя систему обучения, объединенную единой концепцией и методологией, разработанную для всех уровней специалистов и руководителей в рамках стратегии развития компании и задач, стоящих перед ее структурными подразделениями.

а). Корпоративный университет

б). Центр развития

в). Коучинг

26. Какой принцип заложен в систему предоставления компенсационного пакета, получившего название «социальный кафетерий»

а). Предоставление дополнительных льгот и привилегий в зависимости от стажа и результатов трудовой деятельности.

б). Предоставление льгот и привилегий в зависимости от занимаемой должности и суммарного вклада в развитие компании.

в). Работник самостоятельно выбирает тот набор благ, который в данный момент для него актуальнее.

27. К какой форме морально-психологических стимулов относятся оценка общих, толерантных, инновационных, лидерских и организаторских способностей, высокого уровня профессиональной подготовки.

- а). Доверие
- б). Уважение
- в). Признание
- г). Самореализация
- д). Самоутверждение

28. К какой форме морально-психологических стимулов относятся развитие неформальных, партисипативных и профессионально - референтных структур, различного рода советы: советы мастеров, советы супервайзеров (бригадиров), технические объединения и объединения по проблемам.

- а). Доверие
- б). Уважение
- в). Признание
- г). Самореализация
- д). Самоутверждение

29. Какие методы планирования фонда заработной платы базируются на дифференцированном подходе к определению каждой статьи структуры фонда заработной платы в целом по предприятию и по каждому его подразделению

- а). Планирование по методу корректировки базового фонда заработной платы.
- б). Планирование по нормативам.
- в). Пофакторный метод планирования
- г). Подетальное (поэлементное) планирование

30. Как Вы считаете верно ли утверждение, что система Скэнлона предполагает участие в прибыли исходя из доли совокупных расходов на рабочую силу в объеме реализованной продукции

- а). Верно
- б). Не верно

Тестовые задания по Теме 3. «Современные методы материального и нематериального стимулирования»

Распределите по уровням иерархии потребностей Маслоу каждое из выражений.

1. Зарплата повышается тому, кто очень хорошо выполняет работу.
2. Более детальное описание выполняемой работы является полезным, так как работник точнее знает, что от него ожидается.
3. Работникам необходимо напоминать, что от их работы зависит конкурентоспособность компании.
4. Руководитель должен уделять большое внимание сохранению физического состояния работников.
5. Руководитель должен затрачивать много усилий для создания благоприятной, дружеской производственной атмосферы среди работников.
6. Индивидуальная способность к более качественному выполнению работы имеет большое значение для работника.
7. Обезличенный контроль часто приводит к притуплению его восприятия работником.

8. Работники хотят верить, что их профессионализм и искусство пригодятся в работе.
9. Для закрепления работников на предприятии важными факторами являются выплаты выходного пособия при увольнении и страховые программы.
10. Почти каждую работу можно сделать более стимулирующей и интересной.
11. Многие работники готовы признать превосходство другого в том, что они делают.
12. Менеджер может продемонстрировать большой интерес в делах сотрудников путем поддержки вне рабочих мероприятий после работы.
13. Гордость за работу — лучшее вознаграждение.
14. Работники хотят считать себя лучшими в том, что касается выполняемой ими работы.
15. Взаимоотношения в неофициальных группах — необходимое условие хорошей работоспособности коллектива.
16. Персональное стимулирование с помощью премий улучшает качество выполняемой работы.
17. Возможность общаться с высшим руководством важна для работника.
18. Работники заинтересованы в минимальном контроле при составлении программ работы и решении.
19. Безопасность работы важна для работников.
20. По мнению работников, наличие хорошего оборудования — необходимое условие успешной работы.

Ответы:

Физиологические потребности (1,4,16,20)	Потребность в безопасности (2,3,9,19)	Социальные потребности (5,7,12,15)	Потребность в уважении (6,8,14,17)	Потребность в самовыражении (10,11, 13, 18)
--	--	---------------------------------------	---------------------------------------	--

### 5.2.5. Тема эссе

Применима ли теория Ф. Герцберга в современных компаниях?

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039303>.

Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с. - ISBN 978-5-238-01609-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028803>.

Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 144 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004523-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861123>.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611>.

Ричи, Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. [Е.Э. Лалаян] ; под ред. Е.А. Климова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 399 с. — (Серия «Зарубежный учебник»). - ISBN 978-5-238-01510-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028829>.

б) дополнительная литература:

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611>.

Ричи, Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. [Е.Э. Лалаян] ; под ред. Е.А. Климова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 399 с. — (Серия «Зарубежный учебник»). - ISBN 978-5-238-01510-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028829>.

Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1911780>.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159>.

Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 394 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004575-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841436>.

Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 394 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004575-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841436>.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	<a href="https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdeniye-inecon/vedstnik-instituta-ekonomiki-ran.html">https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdeniye-inecon/vedstnik-instituta-ekonomiki-ran.html</a>
2	Институт психологии РАН	Организационная психология и психология труда	<a href="http://work-org-psychology.ru/">http://work-org-psychology.ru/</a>
3		Человек и мир	<a href="http://chelovekimir.ru/">http://chelovekimir.ru/</a>
4	Управление персоналом		<a href="http://www.top-personal.ru/">www.top-personal.ru/</a>
5	Работа с персоналом (HR- Journal)		<a href="http://www.hr-journal.ru/">www.hr-journal.ru/</a>
6	Экономический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Экономика	<a href="https://www.econ.msu.ru/science/economics/">https://www.econ.msu.ru/science/economics/</a>
7	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки»	<a href="http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru">http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru</a>
8	Высшая школа экономики	Психология. Журнал высшей школы экономики	<a href="https://psy-journal.hse.ru/">https://psy-journal.hse.ru/</a>
9		Организационная психология	<a href="https://orgpsyjournal.hse.ru/">https://orgpsyjournal.hse.ru/</a>
10		Российская экономика: прогнозы и тенденции	<a href="https://rusecon.hse.ru/">https://rusecon.hse.ru/</a>
12	Консалтинговая компания ITeam	ITeam – технологии корпоративного управления	<a href="https://iteam.ru/">https://iteam.ru/</a>
13	Международный научно-исследовательский институт проблем управления	Проблемы теории и практики управления	<a href="http://www.uptp.ru/">http://www.uptp.ru/</a>
14	Институт практической психологии ИМАТОН	ИМАТОН	<a href="http://imaton.ru/">http://imaton.ru/</a>
16	МЦФЭР (Международный центр финансово-	Директор по персоналу. Практический журнал по управлению	<a href="https://www.hr-director.ru/">https://www.hr-director.ru/</a>

	экономического развития)	человеческими ресурсами	
17	Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии ( <a href="http://www.eawop.org/">European Association of Work and Organizational Psychology</a> - EAWOP)	Ресурсы Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии	<a href="http://www.eawop.org/">www.eawop.org/</a>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютер, монитор, проектор.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО /ОС ННГУ \_\_\_\_\_.

Автор канд. соц. н. Маслова О.А.

Рецензент (ы) (*на усмотрение разработчиков ООП*) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой д.психол.н., проф. Захарова Л.Н.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2