

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Мотивационный менеджмент в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
44.04.01 - Педагогическое образование

Направленность образовательной программы
Менеджмент в образовании

Форма обучения
заочная

г. Арзамас

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03 Мотивационный менеджмент в управлении персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: Знает основы обеспечения эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности проектного менеджера, требования к нему.</p> <p>УК-3.2: Умеет разрабатывать стратегию командной работы; формировать команду, планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия, инструктировать членов команды, организовывать и управлять их конструктивным взаимодействием.</p> <p>УК-3.3: Владеет методами организации командной работы и управления коллективом; методами оценки компетенций и опыта участников команды.</p>	<p>УК-3.1: Знать о значении педагогического коллектива в мотивации трудовой деятельности сотрудников, теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности для обеспечения эффективности командной работы сотрудников образовательной организации.</p> <p>УК-3.2: Уметь разрабатывать стратегию работы педагогического коллектива, применять различные формы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников педагогического коллектива, организовывать и управлять их взаимодействием.</p> <p>УК-3.3: Владеть методами организации командной работы и управления коллективом; методами оценки компетенций и опыта участников команды.</p>	<p>Задания</p> <p>Опрос</p> <p>Реферат</p> <p>Ситуационные задания</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	10
- КСР	1
самостоятельная работа	87
Промежуточная аттестация	4 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

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 (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1 Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности.	14	2	0	2	12
Тема 2. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности.	15	0	2	2	13
Тема 3. Формирование мотивов трудовой деятельности	14	2	0	2	12
Тема 4. Стимулирование трудовой деятельности.	15	0	2	2	13
Тема 5. Теоретические основы мотивационного менеджмента.	16	2	2	4	12
Тема 6. Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников.	14	0	2	2	12
Тема 7. Управление педагогическим коллективом образовательной организации.	15	0	2	2	13
Аттестация	4				
КСР	1			1	
Итого	108	6	10	17	87

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Мотивационный менеджмент в управлении персоналом" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8351>).

Иные учебно-методические материалы: <https://arz.unn.ru/sveden/document/>
https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

1.Объясните, используя теорию мотивации Ф. Герцберга, почему 2 человека, занимающие одинаковые должности в двух различных организациях, руководствуются различными стимулами в трудовой деятельности.

2.Изучите программу развития образовательной организации (одной на выбор). Обозначьте задачи и положения программы, которые окажут позитивное влияние на развитие человеческого капитала. Определите факторы формирования человеческого капитала, на которые может оказать воздействие реализация данной программы.

3.Докажите, что система мотивации трудовой деятельности может выступить фактором демотивации сотрудников педагогического коллектива организации. Приведите примеры.

4.Разработайте кластер по теме «Формирование трудовой мотивации».

5. Проранжируйте факторы, оказывающие влияние на трудовую мотивацию молодых педагогов:

-Личные качества;

-Инновации;

-Должность;

-Обучение;

-Престиж;

-Интересы;

-Конфликт;

-Стиль руководства;

-Перспективы.

6. Составить список ценностей для изучения мотивационного профиля сотрудников образовательной организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	задание выполнено полностью, нет ошибок в логических рассуждениях, при решении учебной задачи студент показал полный объем усвоенных при изучении тем знаний и умений, оформление полностью соответствует требуемому шаблону.
хорошо	задание выполнено полностью, но при решении учебной задачи допущены

Оценка	Критерии оценивания
	недочеты и неточности, в оформлении также присутствуют недочеты.
удовлетворительно	задание выполнено не полностью, допущены грубые ошибки, характерны значительные заимствования, оформление не соответствует требуемому шаблону.
неудовлетворительно	задание не выполнено, при решении учебной задачи студент показал поверхностные знания и умения, оформление полностью не соответствует требуемому шаблону.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Характеристика структурных компонентов мотивации трудовой деятельности.
2. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности работников.
3. Механизмы трудовой мотивации работников.
4. Различия мотивации и стимулирования.
5. Сущность мотивационного менеджмента, характеристика методов.
6. Методы мотивации трудового поведения: материальные, организационные, морально-психологические, их выбор.
7. Соотношение понятий человеческие ресурсы и человеческий капитал.
8. Факторы воспроизводства человеческого капитала.
9. Социальные гарантии и социальный пакет как факторы мотивации трудовой деятельности в образовательной организации.
10. Соотношение понятий группа, трудовой коллектив, команда. Роль педагогического коллектива в управлении поведением работника.
11. Этапы создания команды. Ролевая динамика.
12. Проблемы и формы принятия коллективных решений

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса, умеет самостоятельно обобщать материал, не допуская ошибок.
хорошо	выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, допускает несущественные неточности в ответе на вопрос, испытывает затруднения при подкреплении теоретических положений примерами, владеет необходимыми умениями обобщения материала.
удовлетворительно	выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в

Оценка	Критерии оценивания
	изложении программного материала и испытывает затруднения в обобщении материала.
неудовлетворительно	выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при изложении теоретических положений.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3

- 1.Содержательные теории мотивации трудовой деятельности (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Мак- Клеlland и др.).
- 2.Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности (Э. Локке, С. Адамс, В Врум и др.).
- 3.Влияние организационной культуры на мотивацию трудовой деятельности в образовательной организации.
- 4.Управление инновационными конфликтами в образовательной организации.
5. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	ставится за реферат, в котором тема раскрыта полно, логично, грамотно, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения различных научных источников, соблюдены все требования к оформлению. Студент приводит примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).
хорошо	ставится за реферат, в котором в работе неполно освещен какой-либо вопрос содержания, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения достаточного количества научных источников, имеются недочеты в оформлении. Студент отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).
удовлетворительно	ставится за реферат, в котором не полно отражены результаты самостоятельной работы, отсутствует четкость и грамотность в изложении материала, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы, имеются недочеты в оформлении. Студент затрудняется отвечать на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).
неудовлетворительно	ставится за реферат, в котором содержание работы не соответствует теме, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы; отсутствует самостоятельная работа; имеются серьезные ошибки в оформлении.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

Ситуация 1. Руководитель определенным образом распределил какую-то работу среди подчиненных. Есть несколько подчиненных, которые считают, что они поставлены в более тяжелые условия по сравнению с коллегами. Они утверждают, что им приходится выполнять больше работы, что их чаще, чем других отвлекают на ту работу, которая мешает выполнять основные обязанности, а заработная плата ниже, чем у менее напряженно работающих коллег.

Вопрос: Как могут реагировать работники на подобные высказывания. Сделайте рекомендации руководителю по решению данной ситуации.

Ситуация 2. В самый напряженный период завершения проекта один из сотрудников творческой группы педагогов Вашей образовательной организации заболел. Каждый член творческой группы занят выполнением своей работы. От выполнения задания отсутствующего педагога зависит завершение проекта в срок.

Вопрос: Как мотивировать сотрудников на выполнение дополнительной работы? Какие методы Вы рекомендуете использовать? Продумайте сценарий перераспределения ролей в группе педагогов, обоснуйте.

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	– у студента развито умение «понимать суть задачи», т.е. описать позиции субъектов взаимодействия; на высоком уровне владеет педагогической терминологией; владеет умением спрогнозировать решение педагогической задачи, может свободно аргументировать собственный вариант решения проблемы, обладает педагогическим мышлением, может предвидеть последствия.
хорошо	у студента развито умение «понимать суть педагогической задачи, может описать позиции субъектов взаимодействия; использует при анализе педагогическую терминологию; может выбрать пути решения, но не способен убедительно аргументировать собственный вариант, не может определить последствия принятого решения.
удовлетворительно	педагогическая проблема сформулирована на уровне здравого смысла, используется бытовой язык. Студент формулирует педагогическую проблему и не предлагает путь ее разрешения, слабо обосновывает свою позицию, нет знаний педагогических закономерностей.
неудовлетворительно	студент не формулирует педагогическую проблему, не идентифицирует себя с ролью педагога-профессионала, не демонстрирует практические знания и умения, которые они должны были приобрести в процессе изучения дисциплины.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

Выберите один правильный ответ.

1. Процесс создания у сотрудников внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и планом – это:

- А) мотивация;
- Б) делегирование полномочий;
- В) стимулирование.

2. Отдельный прием или способ мотивирования отдельного сотрудника или группы:

- А) мотиватор;
- Б) стимул.

3. Социальные потребности:

- А) быть принятым в коллективе, получить поддержку, доброжелательные отношения людей;
- Б) потребность в социальном пакете, дополнительных льготах;
- В) желание участвовать в жизни организации.

4. Полномочия представляют собой:

- А) ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач;
- Б) неограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач.

5. Делегирование полномочий —

- А) отказ от полномочий;
- Б) передача полномочий;
- В) превышение полномочий.

6. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- В) своевременность стимулирования;
- Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

7. «Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:

- А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;
- Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;
- В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;
- Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

8. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

- А) общественной ценности;
- Б) предметно воплощенной ценности;
- В) личной ценности;
- Г) общемировой ценности.

9. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- А) образовательная организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- Б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек. соответствующим снижением других;
- В) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- Г) руководитель принял молодого специалиста учителем начальных классов, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

10. Вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу, а равный вклад и достигнутые результаты должны оцениваться одинаково – суть принципа:

- А) объективности;
- Б) справедливости;
- В) значимости;
- Г) дифференцированности.

Выберите все правильные ответы.

1. К методам мотивации трудового поведения относят:

- А) финансовые;
- Б) материальные;
- В) морально-психологические;
- Г) организационные.

2. Стратегии управления педколлективом:

- А) потребительская стратегия;
- Б) партнерская стратегия;
- В) идентификационная стратегия;
- Г) лидерская стратегия.

3. Система мотивации в педагогическом коллективе может выступить фактором демотивации в следующих случаях:

- А) отсутствие системного подхода;
- Б) наличие только материальных стимулов;
- В) внедрение слабо проработанных инноваций в сфере мотивации;
- Г) отсутствие пересмотра системы мотивации в связи с организационными изменениями;
- Д) учет гендерных, возрастных, квалификационных особенностей работников.

4. К компонентам механизма формирования трудовой мотивации относят:

- А) включенность в трудовую деятельность;
- Б) совокупность мотивов;
- В) уровень удовлетворенности трудом;
- Г) трудовое поведение;
- Д) организационная культура.

5. Функции стимулирования сотрудников педколлектива:

- А) экономическая;
- Б) социальная;
- В) нравственная;
- Г) координационная.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	80-100% правильных ответов.
хорошо	60-79% правильных ответов.
удовлетворительно	40-59% правильных ответов.
неудовлетворительно	менее 40% правильных ответов.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	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 с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	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»
	хорошо	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»
	удовлетворительно	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»
не	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

зачтено	ельно	
---------	-------	--

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	выставляется, когда магистрант глубоко и прочно усвоил программный материал учебного курса, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса, умеет самостоятельно обобщать материал, не допуская ошибок.
не зачтено	выставляется магистранту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

- 1.Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности.
- 2.Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности.
- 3.Характеристика основных мотивов трудовой деятельности в современных организациях.
- 4.Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
- 5.Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
- 6.Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.
- 7.Роль материальных, духовных и социальных потребностей в мотивационном процессе.
- 8.Экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, способы воздействия на них.
- 9.Характеристика механизмов формирования трудовой мотивации.
- 10.Направления использования механизмов мотивации трудовой деятельности в управлении.
- 11.Методы мотивации трудового поведения: материальные, организационные, морально-психологические, их выбор.
- 12.Понятие человеческого капитала, факторы его воспроизводства.
- 13.Социальные гарантии и социальный пакет как факторы мотивации трудовой деятельности в образовательной организации.
- 14.Виды демотивации, ее причины, факторы.
- 15.Цель, принципы, методы аудита мотивационного состояния организации.

16. Сущность стимулирования трудовой деятельности, различия в понятиях «стимулирование» и «мотивация».
 17. Принципы стимулирования сотрудников образовательной организации.
 18. Классификация стимулов трудовой деятельности.
 19. Характеристика форм материального стимулирования трудовой деятельности.
 20. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
 21. Понятие мотивационного менеджмента. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
 22. Проблемы управления коллективом образовательного учреждения. Принципы кадровой политики.
 23. Вовлечение сотрудников в управление организацией как мотиватор трудовой деятельности.
 24. Нормативная база, регламентирующая мотивацию и стимулирование трудовой деятельности.
 25. Методы управления конфликтами между участниками образовательных отношений.
 26. Межличностные отношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности.
 27. Взаимосвязь понятий «группа», «трудовой коллектив», «команда». Влияние группового поведения на организационное поведение личности.
 28. Типы командных ролей. Ролевая динамика.
 29. Модели управления развитием педагогическим коллективом в образовательной организации.
 30. Характеристика стратегий управления педагогическим коллективом.
- 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Москвин С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации / Москвин С. Н. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 142 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492805> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-10126-3 : 359.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788939&idb=0>.
2. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2022. - 270 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00650-6 : 869.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787996&idb=0>.
3. Менеджмент в образовании : учебник и практикум / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под редакцией С. Ю. Трапицына. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 478 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489697> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14107-8 : 1809.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816503&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 323 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489089> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-01100-5 : 1009.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=785975&idb=0.

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2022. - 406 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489420> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-8761-4 : 1569.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820730&idb=0>.

3. Баранник Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 управление персоналом / Баранник Ю. Г., Романинец Р. Н. - Донецк : ДОНАУИГС, 2021. - 246 с. - Книга из коллекции ДОНАУИГС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802507&idb=0>.

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znaniium" <http://znaniium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://moos.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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 ОС ННГУ по направлению 44.04.01 - Педагогическое образование.

Автор(ы): Ключева Елена Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент.

Рецензент(ы): Губанихина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Гусев Дмитрий Александрович, кандидат педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 19.10.2022, протокол № 13.