Аннотация к рабочей программе дисциплины «Мотивация личности в управлении коллективом»

Цель преподавания дисциплины: дать представления о мотивации личности как ключевом направлении кадровой политики организации, методологии ее социологического и комплексного изучения; сформировать у студентов общие представления о существующих зарубежных и отечественных теориях мотивации личности, методах и способах мотивации личности в коллективе.

Задачи изучения дисциплины:

– изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;

– рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;

– овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;

– ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

– формировать у студентов умение рационально управлять творческим коллективом;

– развивать у студентов умение учитывать специфику управленческой деятельность, правильно организовывать и нацеливать коллектив на выполнение поставленной задачи, при этом учитывать индивидуальные особенность сотрудников.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного Задания

УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

ПК-3 Способен использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп

ПК-3.2 Использует социологические методы исследования для идентификации потребностей социальных групп

ПК-3.3 Использует социологические методы исследования для идентификации интересов социальных групп

Разделы дисциплины:

1 . Классические теории мотивации.

2. Современные теории мотивации.

3. Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование.

4. Нематериальная мотивация персонала.

5. Внутренняя клиентоориентированность.

6. Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.

7. Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности.

8. Современные методы фасилитации командной работы.

9. Корпоративная культура в системе мотивации личности.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
Экономики и управления
(наименование ф-та полностью)

_____ Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы и фамилия)

«1» 10 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация личности в управлении коллективом
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 39.04.01 Социология
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Социология личности»

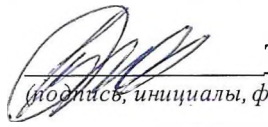
форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2025

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
экономики и менеджмента
(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация личности в управлении коллективом
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 39.04.01 Социология
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Социология личности»
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета (протокол № 7 «29» марта 2019 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности» на заседании экономики, управления и аудита № 1 « 31 » августа 2019 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А..

Разработчик программы

к.эконом.н., доцент _____ Широкова Л.В.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Согласовано: на заседании кафедры философии и социологии № 2 «26» 2019 г.

Зав. кафедрой _____ Килимова Л.В.

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой; согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)

/ Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры кафедра ЭУиА 20.05.2020 Протокол №10

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» 02 2021 г., на заседании кафедры Экономики, управления и аудита. Пр. №21 от 22.07.21г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2022 г., на заседании кафедры Экономики, управления и аудита. Пр. №1 от 31.08.2

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол №9«27»02 2023г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №21 от 21.06.23г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол №9«28»03 2024г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №21 от 19.06.24г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол №_«__»___20_г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №22 от 25.06.25г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол №_«__»___20_г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №21 от 21.06.26г

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности», одобренного Ученым советом университета протокол №_«__»___20_г., на заседании кафедры_____.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Дать представления о мотивации личности как ключевом направлении кадровой политики организации, методологии ее социологического и комплексного изучения; сформировать у студентов общие представления о существующих зарубежных и отечественных теориях мотивации личности, методах и способах мотивации личности в коллективе.

1.2 Задачи дисциплины

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.
- формировать у студентов умение рационально управлять творческим коллективом;
- развивать у студентов умение учитывать специфику управленческой деятельность, правильно организовывать и нацеливать коллектив на выполнение поставленной задачи, при этом учитывать индивидуальные особенность сотрудников.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.3; ПК-3.2; ПК-3.3

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического	***Знать:*** основы анализа важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; основы обоснования актуальности их использования

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
		развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	при социальном и профессиональном взаимодействии ***Уметь:*** анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** навыками анализа важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; навыками обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
		УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	***Знать:*** теоретические основы технологий организации массовой социально-культурной деятельности в коллективе. ***Уметь:*** определять цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** способами интеграции работников, принадлежащих к разным культурам в производственной команде
УК-6	Способен определять и реализовывать	УК-6.1 Оценивает свои	***Знать:*** механизмы оценки своих

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
	приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания ***Уметь:*** разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования ***Владеть (или Иметь опыт деятельности):*** навыками разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования
		УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	***Знать:*** использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. ***Уметь:*** Определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения ***Владеть (или Иметь опыт деятельности):*** основными возможностями и инструментами непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
ПК-3	Способен использовать социологические методы исследования	ПК-3.2 Использует социологические	***Знать:*** механизмы использования социологических методов

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*
код компетенции	*наименование компетенции*		
	для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп	методы исследования для идентификации потребностей социальных групп	исследования для идентификации потребностей социальных групп ***Уметь:*** использовать социологические методы исследования для идентификации потребностей социальных групп ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** навыками использования социологических методов исследования для идентификации потребностей социальных групп
		ПК-3.3 Использует социологические методы исследования для идентификации интересов социальных групп	***Знать:*** механизмы использования социологических методов исследования для идентификации интересов социальных групп ***Уметь:*** использовать социологические методы исследования для идентификации интересов социальных групп ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** навыками использования социологических методов исследования для идентификации интересов социальных групп

2Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Мотивация личности в управлении коллективом» входит в часть, формируемую участниками образовательных технологий, блока 1 «Дисциплины (модули»») основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 - Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	54,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрен
Аудиторная работа (всего):	
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	17,9
Контроль/экз (подготовка к экзамену)	0,1

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Классические теории мотивации	Понятие мотивации в управлении коллективом. Содержательные теории мотивации: теории иерархии потребностей Маслоу, приобретенных потребностей МакКлелланда, двухфакторная теория Герцберга.

2	Современные теории мотивации	Процесс мотивации и его характеристики. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Р. Адамса, модель мотивации Портера-Лоулера; теория постановки целей Э. Лока; концепция партисипативного управления.
3	Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование	Комплексность системы мотивации персонала: взаимосвязь уровней мотивации; этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании; настройка системы, которая будет работать в текущей ситуации в бизнесе; работа с сопротивлением персонала изменениям в материальной мотивации;.шаги преодоления сопротивления; работа с агентами влияния. Грейдирование компании: грейды как четкая система гармонизации окладов, система роста квалификации и система кадрового роста, подходы к грейдированию компании: Эдвард Хей, Уотсон Уайтинг и другие подходы, оценка должности, построение лестницы грейдов в компании, тарифы внутри грейда, значение и расчет тарифов, ежегодная оценка сотрудников на соответствие должности и грейду, экспресс-грейдирование, быстрая оценка должностей по профильным таблицам, привязка окладной части к рынку (страна, регион), грейдинг как эффективная оценка ценности личности и построения систем карьерного роста. Разработка KPI и другие критерии оценки вклада в результат: подходы к разработке KPI (MBO — управление по целям (Management by Objectives), PM (Performance Management) управления эффективностью, Система сбалансированных показателей BSC), система вознаграждения на основе KPI, типовые KPI по перспективам «Финансы», «Клиенты и маркетинг», «Бизнес-процессы» и «Персонал и системы», SMART-формат — эффективный метод постановки целей, определение ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators) сотрудников. KPI-Drive по А. Литягину.

4	Нематериальная мотивация персонала	Нематериальная мотивация – основа достижений личности. Способы нематериальной мотивации. Виды нематериальной мотивации. Основные характеристики нематериальной мотивации. Принципы нематериальной мотивации персонала. Система нематериальной мотивации персонала. Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация. Подходы к мотивации коллективов. Кадровые группы и их мотиваторы. Поколение Y и Z — как мотивировать. Система льгот и бенефитов. Точечная мотивация по психологическим особенностям личности: психологические типы сотрудников и как с ними справляться. структура личности и мотивы — как управлять мотивами любого человека. Управление мотивацией талантливых сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом. Построение карты карьеры. Руководитель и его действия по мотивации сотрудников.
5	Внутренняя клиентоориентированность	Новый подход к работе с сотрудниками и кандидатами: сотрудники и кандидаты как клиенты HR-функции и компании в целом, маркетинговая практика: клиентский опыт (customer experience), candidate experience, employee experience, позитивный и негативный опыт, принципы клиентского сервиса при работе с сотрудниками и кандидатами, трансформация HR-привычек компании.
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.	Управление опытом кандидата: исследование коммуникаций кандидата с компанией, путь кандидата (дорожная карта). Управление опытом сотрудника: переход от исследования вовлеченности сотрудников к их впечатлениям от работы в компании, Параметры, определяющие опыт сотрудника: профессиональные задачи, руководитель и коллектив, бытовые условия, оплата труда, возможности развития, исследование NPS на предмет «ожидание-реальность», путь сотрудника (дорожная карта).
7	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности	Основные этапы становления акмеологии. Теоретико-практические задачи акмеологии. Профессиональная акмеология. Акмеология личности. Событийность как фактор акмеологии. Акмеонаправленная мотивация. Акмеологический паспорт.

8	Современные методы фасилитации командной работы	Фасилитация как метод решения бизнес-задач. Фасилитация: цель, принципы, особенности, виды. Фасилитатор и его роль: основные функции фасилитатора; требования к уровню профессиональных компетенций, отличия фасилитатора от коуча и тренера. Коммуникативные техники эффективного слушания. Коммуникативные техники для организации и поддержания обмена мнениями (дискуссии). ОРИП-модель: как базовый метод вовлечения команды. Методика «Me-We-Us». Особенности проведения ретроспективы проекта. Мозговой штурм.Эффективные совещания и рабочие встречи. Планирование и подготовка фасилитационной сессии. Методы фасилитации. Групповая динамика. Управление энергией групповой дискуссии. Принятие решений в группе.
9	Корпоративная культура в системе мотивации личности	Типы организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Построение организационной культуры: методы формирование и поддержания эффективной организационной культуры. Основные результаты развития корпоративной культуры (КК) в организации. Миссия компании. Корпоративный кодекс. Проведение корпоративных мероприятий

Таблица 4.1.2 –Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел учебной дисциплины	Виды учебной деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*	Компе-тенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Классические теории мотивации	2		1,2	У-1; У-2; МУ -1	Ко (1,2 недели)	УК-5 ПК-3
2	Современные теории мотивации	2		3,4	У-1; У-2; У- 3; У- 4; МУ -1	С (4-7 недели)	УК-5 ПК-3
3	Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование	2		5,6	У-1; У-2; У-3 У-4; МУ -1	Ко (8-11 недели)	УК-6 ПК-3
4	Нематериальная мотивация персонала	2		7,8	У-1; У-2; У -3; МУ -1; МУ-2	С (12-15 недели)	УК-6 ПК-3
5	Внутренняя клиентоориентированность	2		9,10	У-1; У-2; У -3;	С (16-18 недели)	УК-6 ПК-3

					МУ -1; МУ-2		
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.	2		11,12	У-1; У-2; У -3; МУ -1; МУ-2	Ко (19-22 недели)	УК-5 УК-6 ПК-3
7	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности	2		13,14	У-1; У-2; МУ -1; МУ-2	С (23-26 недели)	УК-6 ПК-3
8	Современные методы фасилитации командной работы	2		15,16	У-1; У-2; МУ -1	С (27-28 недели)	УК-5 ПК-3
9	Корпоративная культура в системе мотивации личности	2		17,18	У-1; У-2; У-4; МУ -1; МУ-2	Ко (29-32 недели)	УК-5 ПК-3

Ко – контрольный опрос С – собеседование

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского занятия)	Объем, час.
1	2	3
1	Классические теории мотивации	4
2	Современные теории мотивации	4
3	Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование	4
4	Нематериальная мотивация персонала	4
5	Внутренняя клиентоориентированность	4
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.	4
7	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности	4
8	Современные методы фасилитации командной работы	4
9	Корпоративная культура в системе мотивации личности	4
Итого		36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения (недели)	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, в часах
1	2	3	4
1	Классические теории мотивации Подготовка *доклада с презентацией* и выступление с ними на практическом занятии в форме *круглого стола*. См. методические указания по подготовке СРС.	1-2 неделя	1,9
2	Современные теории мотивации Подготовка *конспекта первоисточников, мнемокарт* и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	3-4 неделя	2
3	Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование Подготовка *доклада с презентацией, мнемокарт* и выступление с ним на практическом занятии в форме *круглого стола*. См. методические указания по подготовке СРС.	5-6 неделя	2
4	Нематериальная мотивация персонала Подготовка *доклада с презентацией, мнемокарт* и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС..	7-8 неделя	2
5	Внутренняя клиентоориентированность Подготовка *доклада с презентацией, эссе* и выступление с ним на практическом занятии в форме *круглого стола*. См. методические указания по подготовке СРС.	9-10 неделя	2
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей. Подготовка *конспекта первоисточников, мнемокарт, реферата* и выступление с ними на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	11-12 неделя	2
7	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности Подготовка *мнемокарт, доклада с презентацией* и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	13-14 неделя	2
8	Современные методы фасилитации командной работы Подготовка *доклада с презентацией* и выступление с ним на практическом занятии в форме *круглого стола*. См. методические указания по подготовке СРС.	15-16 неделя	2

9	Корпоративная культура в системе мотивации личности Подготовка *мнемокарт, реферата* и выступление с ним на практическом занятии в форме *круглого стола*. См. методические указания по подготовке СРС.	17-18 неделя	2
Итого:			17,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов;

– вопросов к зачету;

–методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое

использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами по управлению персоналом предприятий Курска и Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
2	Практическое занятие «Внутренняя клиентоориентированность»	Проблемная дискуссия	2
3	Лекция раздела «Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей»	Проблемная лекция	2
4	Практическое занятие «Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности»	Круглый стол	2
Итого:			6

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Философия и методология социальных наук Иностранный язык: профессиональная терминология и основы перевода научных текстов Социология межличностной коммуникации	Социология личности	Межкультурные исследования Социокультурные проблемы развития личности и общества Культура современного общества Современные теории

	Социология жизненного мира личности Мотивация личности в управлении коллективом Мотивация и ценностная ориентация личности		социокультурных изменений
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Компьютерные технологии в науке и образовании Мотивация личности в управлении коллективом Мотивация и ценностная ориентация личности Производственная практика (научно-исследовательская работа)	Социализация человека Формирование личности социолога в системе образования Производственная практика (научно-исследовательская работа) Производственная научно-исследовательская практика	Научно-исследовательский семинар Производственная практика (научно-исследовательская работа)
ПК-3 Способен использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп	Мотивация личности в управлении коллективом Мотивация и ценностная ориентация личности	Социология личности Социологические методы изучения личности Проективные методики изучения личности	Статистические методы, математическое моделирование и прогнозирование в социологических исследованиях Межкультурные исследования Социокультурные проблемы развития личности и общества. Социальные технологии развития творческого потенциала личности Личностно-ориентированные социальные технологии Производственная преддипломная

			практика

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап *(указывается название этапа из п.7.1)*	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1/ основной	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знать: - базовые положения основных теорий мотивации личности на пороговом уровне Уметь: - самостоятельно применять полученные знания теорий мотивации личности при исследовании основных проблем личности на пороговом уровне Владеть (или иметь опыт деятельности): - основными навыками при анализе основных проблем мотивации личности в управлении коллективом на пороговом уровне	Знать: - основные положения основных теорий мотивации личности на продвинутом уровне Уметь: - самостоятельно применять полученные знания теорий мотивации личности при исследовании основных проблем личности на продвинутом уровне. Владеть(или иметь опыт деятельности): - основными навыками при анализе основных проблем мотивации личности в управлении коллективом на	Знать: - основные положения основных теорий мотивации личности на высоком уровне Уметь: - самостоятельно применять полученные знания теорий мотивации личности при исследовании основных проблем личности на высоком уровне. Владеть(или Иметь опыт деятельности): - основными навыками при анализе основных проблем мотивации личности в управлении коллективом на высоком уровне.

Код компетенции/ этап *(указывается название этапа из п.7.1)*	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			продвинутом уровне	
УК-6/ основной	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	Знать: - фрагментарно операции сравнения, абстракции, обобщения, конкретизации, анализа, синтеза, не допускать логические ошибки. Уметь: - абстрактно мыслить, анализировать разнообразную информацию. Владеть(или Иметь опыт деятельности): - слабо навыками логического и абстрактного мышления.	Знать: - основные операции сравнения, абстракции, обобщения, конкретизации, анализа, синтеза, не допускать логические ошибки. Уметь: - абстрактно мыслить, анализировать разнообразную информацию, способен к операциям анализа и синтеза. Владеть(ил и Иметь опыт деятельности): - основными навыками логического и абстрактного мышления.	Знать: - глубоко операции сравнения, абстракции, обобщения, конкретизации, анализа, синтеза, не допускать логические ошибки. Уметь: - абстрактно мыслить, анализировать и синтезировать разнообразную информацию. Владеть(или иметь опыт деятельности): - развитыми навыками логического и абстрактного мышления проблеме.
ПК-3/ основной	ПК-3.2 Использует социологические методы исследования для идентификации потребностей	Знать: основные методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации.	Знать: - теории и методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной	Знать: - теории и систему методов сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной

Код компетенции/ этап *(указывается название этапа из п.7.1)*	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	социальных групп ПК-3.3 Использует социологические методы исследования для идентификации интересов социальных групп	Уметь: - определять основные методы научного познания, применяемые в исследовании, с помощью педагога. Владеть(или Иметь опыт деятельности): - основными методами сбора социальной информации.	информации; Уметь: - определять основные методы научного познания, применяемые в исследовании Владеть(ил и Иметь опыт деятельности): - современными теориями и методами сбора социальной информации.	информации. Уметь: - определять основные методы научного познания, применяемые в исследовании и объяснять их целесообразность Владеть(или Иметь опыт деятельности): - теориями и системой современных методов сбора социальной информации.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Классические теории мотивации	УК-5 ПК-3	Лекция	Собеседование		
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	1	Согласно табл.7.2
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Круглый стол	2	

2.	Современные теории мотивации	УК-5 ПК-3	Лекция	Собеседование	3	Согласно табл.7.2
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Конс-пект первоисточни-ков	4	
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	5	
3.	Современные системы материальной мотивации. KPI и грейдирование	УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	6	Согласно табл.7.2
		УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	7	
		УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Круглый стол	8	
4.	Нематериальная мотивация персонала	УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	9	Согласно табл.7.2
		УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	10	
5.	Внутренняя клиентоориентированность	УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	11	Согласно табл.7.2
		УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Круглый стол	12	
		УК-6 ПК-3	Лекция	Эссе	13	
6.	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей.	УК-5 УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	14	Согласно табл.7.2
		УК-5 УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Реферат	15	
7.	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности	УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	16	Согласно табл.7.2
		УК-6 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	17	
8.	Современные методы фасилитации командной работы	УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Доклад с презентацией	18	Согласно табл.7.2
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Круглый стол	19	
9.	Корпоративная культура в системе мотивации личности	УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Подготовка мнемо-карт	20	Согласно табл.7.2
		УК-5 ПК-3	Практическое занятие	Реферат	21	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов с презентацией.

1. Мотивация и контроль в системе управления организацией.
2. Правила материального стимулирования труда персонала.
3. Построение мотивационного профиля персонала организации.

4. Построение организационной культуры: методы формирование и поддержания эффективной организационной культуры.

5. Грейдинг как эффективная оценка ценности должности и построения систем карьерного роста.

Темы круглого стола.

1. Структура личности и мотивы — как управлять мотивами любого человека.
2. Повышение эффективности коллектива за счет управления внутренней клиентоориентированностью.
3. Демотивация личности, и как этого не допустить в управлении коллективом.
4. Корпоративный кодекс.

Вопросы для собеседования:

1. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
2. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Иерархия потребностей А. Маслоу Применение теории в мотивационном процессе.
5. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Применение теории в мотивационном процессе.
6. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Применение теории в мотивационном процессе.
7. Теория СВР К. Алдерфера. Применение теории в мотивационном процессе.
8. Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора. Применение теории в мотивационном процессе.
9. Теория ожиданий В. Врума. Применение теории в мотивационном процессе.
10. Теория справедливости С. Адамса. Применение теории в мотивационном процессе.
11. Модель мотивации Портера-Лоулера. Применение модели в мотивационном процессе.
12. Основные потребности связанные с трудовой деятельностью.
13. Сущность и функции мотивов трудовой деятельности.
14. Классификация мотивов трудовой деятельности.
15. Модель функционирования мотивационного процесса.
16. Процесс мотивации и его основные составляющие.
17. Стимулирование, его сущность и виды.
18. Основные формы и методы стимулирования персонала организации.
19. Материальное вознаграждение и его компоненты.
20. Сущность и определяющая роль оплаты труда в системе материального стимулирования.
21. Основные факторы, влияющие на заработную плату.
22. Принципы оплаты труда в капиталистическом производстве.
23. Элементы организации оплаты труда.
24. Нормирование труда как элемент организации оплаты труда.

25. Системы оплаты труда персонала организации.
26. Сущность и основные функции заработной платы.
27. Основные формы и методы оплаты труда.
28. Нематериальное вознаграждение и его компоненты.
29. Материальное неденежное стимулирование труда и его компоненты.
30. Регулирование оплаты труда в коммерческой и бюджетных сферах трудовой деятельности.
31. Сущность и основные формы партисипативного управления на предприятии.
32. Структура и формирование мотивационного ядра работника.
33. Факторы влияющие на мотивационное ядро персонала организации.
34. Факторы влияющие на трудовую мотивацию.
35. Механизм формирования трудовой мотивации его компоненты.
36. Основные мотивационные ресурсы в управлении работниками предприятия.
37. Эффективность мотивационного управления на предприятии.
38. Современная политика государства в области оплаты труда.
39. Сдельная форма оплаты труда и её виды.
40. Повременная форма оплаты труда и её виды.
41. Премирование трудовой деятельности и её формы
42. Современные подходы к оплате труда персонала.
43. Системы оплаты труда персонала организации.

Первоисточники для конспектирования

1. Абрахам Маслоу Мотивация и личность
2. Стивен Р. Кови «Семь навыков высокоэффективных людей»
3. McClelland, D.C. Общество достижения.
4. Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Мотивация к работе

Проблемные вопросы для подготовки мнемокарт.

1. Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
2. Экспресс-оценка должностей компании по профильным таблицам
3. Этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании.

Темы эссе.

1. Трудовая мотивация: приверженность, заинтересованность, удовлетворенность.
2. Формирование кадрового резерва, системы обучения и карьерной лестницы на основе грейдов.
3. Разработка анкетирования мотивации персонала.

Темы рефератов

1. Роль самомотивации персонала.

2. Работа с сопротивлением персонала изменениям в материальной мотивации.

3. Кадровые группы и их мотиваторы. Поколение Y и Z — как мотивировать.

4. Управление мотивацией талантливых сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом. Построение карты карьеры.

5. Руководитель и его действия по мотивации сотрудников: энергизировать, вдохновлять, управлять.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Корпоративную культуру компании создает...
а) персонал компании;
б) вышестоящая организация;
в) руководитель компании.

Задание в открытой форме:

1. Корпоративная культура – это _____

Задание на установление правильной последовательности,

Правильно укажите последовательность этапов управления по целям: планирование мероприятий, регулярный пересмотр, самоконтроль, постановка цели.

Задание на установление соответствия:

Соотнесите название организаций с их корпоративными ценностями.

Компания hp (одна из крупнейших американских компаний в сфере информационных технологий)	Доверие и уважение к людям Достижения и вклад Результаты путем совместной работы Прибыль Рост Глобальное гражданство Скорость и маневренность
Нефтяная компания «Лукойл»	Лидерство Экология Партнерство Глобализация Люди
Лента	Удовлетворение запросов потребителей Низкие цены Высокое качество товаров Уважение к каждому Новаторство и новые идеи
Икея	Единство Обновление и улучшение Забота о людях и планете Осознание расходов Простота Отличие со смыслом Обновление и улучшение

Компетентностно-ориентированная задача

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной

продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:
1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 Тема: «Классические теории мотивации»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №2 Тема: «Современные теории мотивации»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №3 Тема: «Современные системы материальной мотивации. KPI	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
и грейдирование »				
Практическое занятие №4 Тема: «Нематериальная мотивация персонала»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №5 Тема: «Внутренняя клиентоориентированность»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №6 Тема: «Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №7 Тема: «Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №8 Тема: «Современные методы фасилитации командной работы»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
Практическое занятие №9 Тема: «Корпоративная культура в системе мотивации личности»	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 85%
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л. В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступаhttp://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963
2. Килимова, Л. В. Социология [Текст] : учебное пособие / Л. В. Килимова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 118 с.
3. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Гордиенко, В. Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Электронный ресурс] : монография / В. Н. Гордиенко . - Иркутск: Восточно-Сибирская академия образования, 2009.— 135 с.
2. Деркач, А. А. Акмеология [Текст] : учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, – 2003. – 256 с.
3. Кашапов, М. М. Акмеология [Текст] : учебное пособие / М. М. Кашапов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2011. – 112 с.
4. Князев, А. М. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения [Текст] : / А. М. Князев, И. В. Одинцова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 233 с.
5. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Т. Н. Лобанова. — Москва: Издательство Юрайт, – 2019. – 131 с.
6. Околелов, О. П. Справочник по инновационным теориям и методам обучения, воспитания и развития личности [Электронный ресурс] : настольная книга педагога : справочник / О. П. Околелов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 272 с. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278853
7. Спивак, В. А. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие. М.: Эксмо, 2012. 790 с.
8. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218

8.3 Перечень методических указаний

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания
Социологические исследования
Социологический журнал
Общественные науки и современность
Вестник Института социологии
Социально-гуманитарные знания
Социологическая наука и социальная практика
Полис. Политические исследования
Экономическая социология
Университетская библиотека онлайн
Вопросы психологии
Вопросы философии и психологии

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. http://www.trudohrana.ru - Портал профессионального сообщества специалистов по охране труда.
2. http://ohranatruda.ru – Информационный портал «Охрана труда в России».
3. http://www.mchs.gov.ru – Официальный сайт МЧС России
4. http://www.rosmintrud.ru - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
5. http://biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
6. http://www.consultant.ru - Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Социологические теории личности» являются лекции и лабораторные занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента;

закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Социологические теории личности»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Социологические теории личности» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Социологические теории личности» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Adobe Creative Suite 3, Microsoft IT Academy, MicrosoftSecurityEssentials (MSE), SunRav TestOFficePro, Abbyy FineReader9, Access 2007, Visio 2007, Visio Professional 2007.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска; и мультимедийным оборудованием: мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ (39945,45); экран переносной на штативе Classic Solution Libra (160*160).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; ексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении

процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изме-ненных	замененных	аннулированных	новых			