



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

41.03.06 Публичная политика и социальные науки  
*шифр наименование направления подготовки (специальности)*

Направленность (профиль/ специализация) программы  
*наименование направленности (профиля) подготовки (специализации)*

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения  
заочная

Институт

*Экономики и управления*

Кафедра

*Государственного и муниципального управления и управления персоналом*

Курс

4

Магнитогорск  
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 41.03.06 Публичная политика и социальные науки, утвержденного приказом МОиН РФ от 20.10.2015 № 1174.


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом «31» августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  / Н.Р. Балынская /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

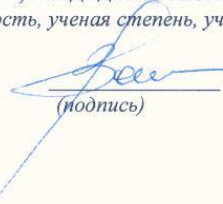
Рабочая программа одобрена методической комиссией института Экономики и управления «05» сентября 2018 г., протокол № 1.

Председатель  / Н.Р. Балынская /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рабочая программа составлена: старший преподаватель кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом, кэн  
(должность, ученая степень, ученое звание)

 / Т.В. Майорова /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рецензент: директор ООО «ММК-Индустриальный парк», кандидат экономических наук  
(должность, ученая степень, ученое звание)

 / В.В. Дремов /  
(подпись) (И.О. Фамилия)



## Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Мотивация профессиональной деятельности» являются получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в контексте управления развитием персонала в процессе трудовой деятельности; выработка способности к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и в соответствии с целями и задачами организации; формирование готовности выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования; выработка способности к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и развития персонала в соответствии с целями и задачами организаций.

## 2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы подготовки бакалавра

Дисциплина «Мотивация профессиональной деятельности» вариативную часть блока 1 «Дисциплины по выбору» образовательной программы 41.03.06 Публичная политика и социальные науки.

**Изучение дисциплины** базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплин «Документирование управленческой деятельности», «Технология командообразования и саморазвития», «Управление персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления».

**Знания и умения**, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при прохождении преддипломной практики, при подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена, подготовке к защите и защите выпускной квалификационной работы

## 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Мотивация профессиональной деятельности» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
<b>ОК-6 готовностью выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования</b>	
Знать	– знание методов и основ технологии профессионального развития личности – основные принципы организации работы по саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
Уметь	– реализовывать процесс профессионального развития – выстраивать стратегию интеллектуального и профессионального саморазвития и самосовершенствования с учетом индивидуальных потребностей и психофизиологических возможностей человека; – организовывать работу по саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства.
Владеть	– технологиями профессионального развития
<b>ПК-3 способностью к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и развития персонала в соответствии с целями и задачами организаций</b>	
Знать	– теоретические подходы к мотивации и стимулированию профессиональной

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологии и механизмы повышения эффективности управления и развития персонала технологии и механизмы разработки стратегии управления персоналом организации</li> </ul>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>– прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения</li> <li>– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;</li> <li>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации.</li> <li>– применять инструменты управления мотивацией для повышения эффективности персонала</li> </ul>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала</li> <li>– навыками разработки программ, комплекса мероприятий по рекрутированию и отбору, адаптации, мотивации и развитию персонала</li> </ul>

#### 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 4,4 акад. часов;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. часов
- самостоятельная работа – 135,7 акад. часов;
- контроль – 3,9 акад. часов

Раздел/ тема дисциплины	курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
<b>Раздел 1: Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b>	4							
Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала	4	0,5/0,5			8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зув ПК-3-зув
Механизм мотивации и стимулирования персонала	4			0,5/0,5	8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зув ПК-3-зув
Компетентность и компетенции персонала	4				8,5		Контрольная работа	ОК-6-зув ПК-3-зув
Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	4				8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зув ПК-3-зув
<b>Раздел 2: Трудовая деятельность как объект мотивации</b>	4						Контрольная работа	
Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	4	0,5/0,5			8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зув ПК-3-зув
Влияние системы управления по целям на мотивацию	4				8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	Контрольная работа	ОК-6-зув

персонала						Выполнение заданий		ПК-3-зுவ
Ценности как основа формирования мотивационной системы личности	4			0,5/0,5	8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
Удовлетворенность трудом и вовлеченность – факторы успешной мотивации работников	4				8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
<b>Раздел 3. Формирование мотивационной системы управления персоналом</b>	4							
Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации	4	0,5/0,5			8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	4				8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
Технология грейдинга	4			0,5/0,5	8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
Система дополнительного вознаграждения персонала	4				8,5	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
<b>Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</b>	4							
Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства	4	0,5/0,5			16	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников	4			0,5/0,5	17,7	Изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку Выполнение заданий	Контрольная работа	ОК-6-зுவ ПК-3-зுவ
<b>Контрольная работа</b>								
<b>Зачет с оценкой</b>								
<b>Итого по дисциплине</b>		<b>2/2</b>		<b>2/2</b>	<b>135,7</b>			

## **5 Образовательные и информационные технологии**

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические занятия);
- 2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);
- 3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);
- 4) технологии проектного обучения (творческий проект);
- 5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);
- 6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации).

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

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

По дисциплине «Мотивация профессиональной деятельности» предусмотрена самостоятельная работа обучающихся.

По дисциплине «Мотивация профессиональной деятельности» предусмотрена самостоятельная работа обучающихся.

Самостоятельная работа студентов предполагает внеаудиторное тестирование, выполнение практических заданий, самостоятельное изучение вопросов

### *Теоретические вопросы для рассмотрения на практических занятиях*

1. Эволюция систем мотивации
2. Понятие и сущность мотивации персонала
3. Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду
4. Проблемы глобализации внутринациональных методов вознаграждения и оплаты труда мигрантов
5. Дауншифтинг как стратегия правления своей трудовой активностью
6. Субъект труда в системе мотивации и стимулирования
7. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда
8. Управление трудовой мотивацией на уровне организации
9. Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников
10. Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд
11. Субъекты и объекты мотивации труда
12. Параметры эффективности мотивации труда
13. Общие принципы мотивации труда



14. Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокompенсаций
15. Основные ресурсы мотивации труда. Проблема «избыточных ресурсов» при неумении их использовать.
16. Мотивация труда в условиях увеличивающегося свободного времени и «привлекательной» безработицы
17. Виды компетенций в практике управления
18. Структура и способы разработки моделей компетенций
19. Классические теории мотивации
20. Содержательные теории мотивации
21. Процессуальные теории мотивации
22. Мотивационная составляющая системы управления по целям
23. Ценностно-мотивационная концепция Ш. Шварца
24. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, региона, крупного города)
25. Нетрадиционные методы мотивации труда
26. Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда
27. Мотивация и вознаграждение руководителей
28. Аморальная и сомнительная трудовая мотивация
29. Зависть и конкуренция в системе трудовой мотивации
30. Мотивация «внутренне уволившихся» сотрудников (феномен «ментальной миграции»)

### ***Вопросы для самостоятельного изучения***

1. Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда
2. Возможности и ограничения рыночных механизмов саморегуляции в управлении трудовой мотивацией
3. Управление трудовой мотивацией на уровне конкретного работника.
4. Оптимизация труда и повышение качества менеджмента как резервы развития трудовой мотивации
5. Материальное и нематериальное вознаграждение. Структура вознаграждения
6. Тарифная, бестарифная и многоразрядная тарифная системы оплаты труда
7. Премирование, доплаты, гарантии и компенсации в системе оплаты труда
8. Разработка базовой и переменной частей оплаты труда
9. Грейдинг работников
10. Критерии эффективности мотивационных мероприятий

### ***Домашние практические задания***

1. Приведите примеры стимулов по факторам и классификационным признакам
2. Проанализировать теории мотивации и заполнить таблицу, предложив возможные мотиваторы

Теория мотивации	Содержание	Как применить

3. Заполнить таблицу «Методы негативной мотивации»

В российских компаниях	В зарубежных компаниях

4. Продемонстрируйте эволюционную цепочку моделей трудовой активности историческими примерами, примерами из практики
5. Сделать сравнительный анализ системы мотивации и стимулирования труда в разных странах
6. В чем особенности «психологического контракта» в оплате труда? Назовите его слабые и сильные стороны, а также – благоприятные и неблагоприятные условия использования таких контрактов
7. Назвать возможные причины неэффективного нормирования труда и показать на примерах, как это негативно может влиять на мотивацию персонала
8. Задание:

1. Определить основные потребности, на которые направлены нетрадиционные формы мотивации, описанные в ситуациях.

2. Как можно использовать подобные нетрадиционные методы мотивации в работе руководителя отдела производственного предприятия?

**Ситуации:**

1. «Договоримся так: вы систематизируете литературу в вашей библиотеке, а после этого можете воспользоваться ею для написания Вашей статьи. А если Вам удастся восстановить программу на компьютере, Вы сможете работать на ней длительное время».

2. «Вы обладаете уникальной способностью всегда отзываться на проблемы окружающих. Вы имеете дар интуиции и примирения людей. Предстоящее заседание Правления, скорее всего, не пройдет без конфликта. Ваше присутствие на этом заседании и ваша скрытая роль медиатора может помочь членам Правления принять взвешенное решение».

3. «Вы сделали веб-сайт нашей организации именно таким, как мы хотели. Вам удалось отразить не только содержание нашей деятельности, но и дух нашей команды. Клиенты благодарят нас за столь полезную и необходимую информацию. Веб-дизайнер нашей партнерской компании просит Вас поделиться с ним опытом и предлагает совместную работу».

4. «Обучение по программе молодых лидеров поможет вам организовать молодежный клуб в нашей организации. Кроме того, вы получите тренерские навыки, и у нас появятся возможности рекомендовать Вас для работы со школьниками в новом проекте».

**Аудиторные практические работы**

**АКР № 1**

1. Менеджер по продажам одной фирмы И. Иванов имеет намерение приобрести автомобиль, которые, по его мнению, придаст ему определенный вес в коллективе, повысит качество его жизни за счет ранее отсутствовавших удобств. Оценив свои возможности, он определил три пути достижения своей цели:

1. взять автомобиль в лизинг;
2. увеличить объем продаж в своей фирме, получить больший объем прибыли и приобрести автомобиль;
3. участвовать в розыгрышах лотереи и выиграть автомобиль.

**Вопросы**

1. Используя процессуальную концепцию мотивации В. Врума, определите наиболее обоснованное с мотивационной точки зрения поведение менеджера, реализующего свою потребность.
2. Какой путь удовлетворения потребности мотивационно более обоснован?
2. Оцените в соответствии с теорией Ф. Герцберга величину факторов неудовлетворенности и удовлетворения (баллах, процентах) своего труда в организации или свою учебу.
3. Разработайте положения, регулирующие механизм оплаты труда в организации.

**АКР № 2**

1. Как гигиенические факторы влияют на удовлетворенность трудом и вовлеченность
2. Выделить факторы вовлеченности (психологические и организационные)
3. Обозначьте роль технологии грейдинга в достижении стратегических целей компании и повышении удовлетворенности и лояльности сотрудников.
4. Проанализируйте правила внедрения технологии грейдинга в компании.

**АКР № 3**

1. Какую роль в совершенствовании системы оплаты труда играет профессиографирование и психографирование
2. Назовите возможные причины неэффективного нормирования труда и покажите на примерах, как это негативно может влиять на мотивацию персонала
3. Опишите систему «Управление по целям». В чем ее мотивационное значение.

**Решение кейсов  
Кейс 1**

## Упражнение на выявление демотивирующих факторов «Ленивый Денек»

Задание:

1. Внимательно прочитайте описание ситуации
2. Выделите демотивирующие факторы, представленные в данной ситуации.
3. Разработайте модели действий руководителя по
  - блокированию деструктивных мотивов
  - поддержанию и поощрению конструктивных мотивов (включая собственных)
  - содействию удовлетворения конструктивных мотивов

Компания «Ленивый Денек» была основана около 40 лет назад как мануфактурное предприятие, выпускающее фурнитуру для женского платья. Предприятие располагается в небольшом российском городке, находящемся в 65 километрах от крупного областного центра. Поэтому подавляющее большинство рабочих должны пользоваться электричкой или автобусами, чтобы добраться до рабочих мест. Из 400 работников большинство составляют женщины и молодежь, недавно окончившая среднюю школу. В соответствии с федеральной социальной программой на предприятии неполный рабочий день также работает некоторое количество инвалидов.

До недавнего времени предприятие выпускало фурнитуру для школьной формы, но в условиях экономического кризиса управление осознало крайнюю потребность в диверсификации производства. После исследования рынка было принято решение создать выставочный зал для проведения постоянно действующей выставки. При условии качества оформления и организации это должно позволить компании повысить прибыли и обеспечить устойчивость.

Из-за трудностей с наймом новых сотрудников, вызванных транспортной проблемой, было решено обучить старый персонал новым видам деятельности. Однако, большинство персонала без энтузиазма восприняли новость и оказывают пассивное сопротивление попыткам управления провести изменения. В последнее время ряд ключевых специалистов заявили о намерении уволиться. Рабочие выдвинули требование повышения заработной платы, имеется угроза забастовки. Председатель профсоюза возглавляет забастовочный комитет. Президент имеет информацию, что профсоюзный лидер имеет планы зарегистрироваться кандидатом в депутаты областной Думы. Предвыборная компания начинается через месяц.

### *Кейс 2*

Успехи компании «Sony» во многом связаны с тем, что управляющие обладают способностью к сотрудничеству. В компании уважается мнение разных людей, разные мнения позволяют находить истину и развивать компанию. Работники стремятся постоянно вносить рационализаторские предложения, которые всячески поощряются. В фирме в среднем на одного работника приходится до 10 рационализаторских предложений в год. В последний день рабочей недели красивая молодая сотрудница компании (прическу и маникюр ей делает приглашенный за счет фирмы стилист) в праздничной одежде разносит конверты с премиями за рационализаторские предложения, причем премии получают и те сотрудники, идеи которых были отвергнуты. Такой подход, как полагает руководство компании, к поощрению инновационного мышления персонала является важным звеном системы мотивации компании.

Контрольные вопросы

1. В любой ли компании применима данная система мотивации? Почему?
2. В каких компаниях она более приемлема?
3. По каким критериям вы бы предложили дифференцировать вознаграждение сотрудников?

### *Темы рефератов с презентацией*

1. Аттестация кадров и её процедура.
2. Власть и лидерство в управлении персоналом.
3. Государственная кадровая политика.
4. Деловые и личностные качества менеджера по управлению персоналом.
5. Закономерности, принципы и методы управления персоналом организации.
6. Кадровая политика организации: теория и практика.
7. Кадровое планирование в организации.
8. Концепция управления персоналом.

9. Корпоративная культура как фактор эффективного управления персоналом организации.
10. Маркетинг персонала организации.
11. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
12. Методы профессионального обучения персонала.
13. Организационное проектирование системы управления персоналом.
14. Особенности философии управления персоналом в различных странах.
15. Оценка персонала: виды, процедура, методы, критерии.
16. Подбор и расстановка персонала.
17. Правовое обеспечение системы управления персоналом в организации.
18. Профорентация и трудовая адаптация.
19. Расстановка, ротация как виды движения персонала в организации.
20. Рынок труда и его характеристики.
21. Современные подходы к управлению конфликтами и стрессами в организации.
22. Стили и методы руководства персонала.
23. Стратегия управления персоналом организации, её реализация.
24. Теории управления персоналом и их сущность.
25. Трудовые ресурсы и проблема занятости.
26. Управление организационными конфликтами.
27. Управление формальными и неформальными группами в организации.
28. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом.
29. Эволюция теории управления персоналом.
30. Этика деловых отношений и её значение в управлении персоналом.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

### а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОК-6 готовностью выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знание методов и основ технологии профессионального развития личности</li> <li>– основные принципы организации работы по саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i><b>Теоретические вопросы для рассмотрения на практических занятиях</b></i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эволюция систем мотивации</li> <li>2. Понятие и сущность мотивации персонала</li> <li>3. Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду</li> <li>4. Проблемы глобализации внутринациональных методов вознаграждения и оплаты труда мигрантов</li> <li>5. Дауншифтинг как стратегия правления своей трудовой активностью</li> <li>6. Субъект труда в системе мотивации и стимулирования</li> <li>7. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда</li> <li>8. Управление трудовой мотивацией на уровне организации</li> <li>9. Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников</li> <li>10. Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд</li> <li>11. Субъекты и объекты мотивации труда</li> <li>12. Параметры эффективности мотивации труда</li> <li>13. Общие принципы мотивации труда</li> <li>14. Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокompенсаций</li> <li>15. Основные ресурсы мотивации труда. Проблема «избыточных ресурсов» при неумении их использовать.</li> <li>16. Мотивация труда в условиях увеличивающегося свободного времени и «привлекательной» безработицы</li> <li>17. Виды компетенций в практике управления</li> <li>18. Структура и способы разработки моделей компетенций</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства													
		19. Классические теории мотивации 20. Содержательные теории мотивации 21. Процессуальные теории мотивации 22. Мотивационная составляющая системы управления по целям 23. Ценностно-мотивационная концепция Ш. Шварца 24. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, региона, крупного города) 25. Нетрадиционные методы мотивации труда 26. Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда 27. Мотивация и вознаграждение руководителей 28. Аморальная и сомнительная трудовая мотивация 29. Зависть и конкуренция в системе трудовой мотивации 30. Мотивация «внутренне уволившихся» сотрудников (феномен «ментальной миграции»)													
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– реализовывать процесс профессионального развития</li> <li>– выстраивать стратегию интеллектуального и профессионального саморазвития и самосовершенствования с учетом индивидуальных потребностей и психофизиологических возможностей человека;</li> <li>– организовывать работу по саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><i>Практические задания для самостоятельного выполнения</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите примеры стимулов по факторам и классификационным признакам</li> <li>2. Проанализировать теории мотивации и заполнить таблицу, предложив возможные мотиваторы             <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Теория мотивации</th> <th style="width: 33%;">Содержание</th> <th style="width: 33%;">Как применить</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>3. Заполнить таблицу «Методы негативной мотивации»             <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">В российских компаниях</th> <th style="width: 50%;">В зарубежных компаниях</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>4. Продемонстрируйте эволюционную цепочку моделей трудовой активности историческими примерами, примерами из практики</li> </ol>	Теория мотивации	Содержание	Как применить							В российских компаниях	В зарубежных компаниях		
Теория мотивации	Содержание	Как применить													
В российских компаниях	В зарубежных компаниях														

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	– технологиями профессионального развития	<p style="text-align: center;"><b>Решение кейсов</b></p> <p>Успехи компании «Sony» во многом связаны с тем, что управляющие обладают способностью к сотрудничеству. В компании уважается мнение разных людей, разные мнения позволяют находить истину и развивать компанию. Работники стремятся постоянно вносить рационализаторские предложения, которые всячески поощряются. В фирме в среднем на одного работника приходится до 10 рационализаторских предложений в год. В последний день рабочей недели красивая молодая сотрудница компании (прическу и маникюр ей делает приглашенный за счет фирмы стилист) в праздничной одежде разносит конверты с премиями за рационализаторские предложения, причем премии получают и те сотрудники, идеи которых были отвергнуты. Такой подход, как полагает руководство компании, к поощрению инновационного мышления персонала является важным звеном системы мотивации компании.</p> <p style="text-align: center;"><b>Контрольные вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В любой ли компании применима данная система мотивации? Почему?</li> <li>2. В каких компаниях она более приемлема?</li> <li>3. По каким критериям вы бы предложили дифференцировать вознаграждение сотрудников?</li> </ol>
<b>ПК – 3 способностью к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и развития персонала в соответствии с целями и задачами организаций</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические подходы к мотивации и стимулированию профессиональной деятельности;</li> <li>– технологии и механизмы повышения эффективности управления и развития персонала технологии и механизмы разработки стратегии управления персоналом организации</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Вопросы для самостоятельного изучения</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда</li> <li>2. Возможности и ограничения рыночных механизмов саморегуляции в управлении трудовой мотивацией</li> <li>3. Управление трудовой мотивацией на уровне конкретного работника.</li> <li>4. Оптимизация труда и повышение качества менеджмента как резервы развития трудовой мотивации</li> <li>5. Материальное и нематериальное вознаграждение. Структура вознаграждения</li> <li>6. Тарифная, бестарифная и многоуровневая тарифная системы оплаты труда</li> <li>7. Премирование, доплаты, гарантии и компенсации в системе оплаты труда</li> <li>8. Разработка базовой и переменной частей оплаты труда</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		9. Грейдинг работников 10. Критерии эффективности мотивационных мероприятий
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>– прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения</li> <li>– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;</li> <li>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации.</li> <li>– применять инструменты управления мотивацией для повышения эффективности персонала</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Аудиторные практические работы</b> <b>АКР № 1</b></p> <p>1. Менеджер по продажам одной фирмы И. Иванов имеет намерение приобрести автомобиль, которые, по его мнению, придаст ему определенный вес в коллективе, повысит качество его жизни за счет ранее отсутствовавших удобств. Оценив свои возможности, он определил три пути достижения своей цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. взять автомобиль в лизинг;</li> <li>2. увеличить объем продаж в своей фирме, получить больший объем прибыли и приобрести автомобиль;</li> <li>3. участвовать в розыгрышах лотереи и выиграть автомобиль.</li> </ol> <p><b>Вопросы</b></p> <p>а. Используя процессуальную концепцию мотивации В. Врума, определите наиболее обоснованное с мотивационной точки зрения поведение менеджера, реализующего свою потребность.</p> <p>б. Какой путь удовлетворения потребности мотивационно более обоснован?</p> <p>4. Оцените в соответствии с теорией Ф. Герцберга величину факторов неудовлетворенности и удовлетворения (баллах, процентах) своего труда в организации или свою учебу.</p> <p>5. Разработайте положения, регулирующие механизм оплаты труда в организации.</p> <p style="text-align: center;"><b>АКР № 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как гигиенические факторы влияют на удовлетворенность трудом и вовлеченность</li> <li>2. Выделить факторы вовлеченности (психологические и организационные)</li> <li>3. Обозначьте роль технологии грейдинга в достижении стратегических целей компании и повышении удовлетворенности и лояльности сотрудников.</li> <li>4. Проанализируйте правила внедрения технологии грейдинга в компании.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>АКР № 3</b></p> <p>1. Какую роль в совершенствовании системы оплаты труда играет профессиографирование и психографирование</p>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		2. Назовите возможные причины неэффективного нормирования труда и покажите на примерах, как это негативно может влиять на мотивацию персонала 3. Опишите систему «Управление по целям». В чем ее мотивационное значение.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала</li> <li>– навыками разработки программ, комплекса мероприятий по рекрутированию и отбору, адаптации, мотивации и развитию персонала</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i><b>Темы рефератов с презентацией</b></i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аттестация кадров и её процедура.</li> <li>2. Власть и лидерство в управлении персоналом.</li> <li>3. Государственная кадровая политика.</li> <li>4. Деловые и личностные качества менеджера по управлению персоналом.</li> <li>5. Закономерности, принципы и методы управления персоналом организации.</li> <li>6. Кадровая политика организации: теория и практика.</li> <li>7. Кадровое планирование в организации.</li> <li>8. Концепция управления персоналом.</li> <li>9. Корпоративная культура как фактор эффективного управления персоналом организации.</li> <li>10. Маркетинг персонала организации.</li> <li>11. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.</li> <li>12. Методы профессионального обучения персонала.</li> <li>13. Организационное проектирование системы управления персоналом.</li> <li>14. Особенности философии управления персоналом в различных странах.</li> <li>15. Оценка персонала: виды, процедура, методы, критерии.</li> <li>16. Подбор и расстановка персонала.</li> <li>17. Правовое обеспечение системы управления персоналом в организации.</li> <li>18. Профорентация и трудовая адаптация.</li> <li>19. Расстановка, ротация как виды движения персонала в организации.</li> <li>20. Рынок труда и его характеристики.</li> <li>21. Современные подходы к управлению конфликтами и стрессами в организации.</li> <li>22. Стили и методы руководства персонала.</li> <li>23. Стратегия управления персоналом организации, её реализация.</li> <li>24. Теории управления персоналом и их сущность.</li> <li>25. Трудовые ресурсы и проблема занятости.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		26. Управление организационными конфликтами. 27. Управление формальными и неформальными группами в организации. 28. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом. 29. Эволюция теории управления персоналом. 30. Этика деловых отношений и её значение в управлении персоналом.

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация профессиональной деятельности» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета с оценкой и предполагает выполнение контрольной работы,

Зачет по данной дисциплине проводится по результатам текущей успеваемости.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– на оценку **«отлично» (5 баллов)** – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо» (4 балла)** – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно» (3 балла)** – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– **«неудовлетворительно» (2 балла)** – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

***Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету***

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Структура, функции, механизм мотивации труда.
4. Мотивационный процесс. Структура, содержание.
5. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
6. Иерархия потребностей Маслоу.
7. Двухфакторная теория Герцберга.
8. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
9. Теория СВР К. Альдерфера.
10. Теория справедливости Адамса.
11. Теория ожидания Врума.
12. Модель мотивации Портера-Лоулера.
13. Модель социальных систем Хоманса.
14. Теория постановки целей Лока и Латэма.
15. Теория Х и У Д. МакГрегора.
16. Сущность и виды стимулирования.
17. Функции и принципы стимулирования.
18. Формы и методы стимулирования.
19. Анализ структуры материального вознаграждения.
20. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
21. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
22. Формы и методы оплаты труда.
23. Системы оплаты труда: условия. Преимущества и недостатки.
24. Структура и содержание компенсационного пакета.
25. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
26. Японский подход к оплате труда.

27. Американская модель оплаты труда.
28. Европейская модель оплаты труда.
29. Особенности оплаты труда в России.
30. Партиципативное управление. Сущность и основные формы.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450790#page/1>.
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450158#page/1>

### **б) Дополнительная литература:**

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-425887#page/1>.
2. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-450207#page/1>.

### **в) методические рекомендации**

**размещены в приложении**

### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

#### *Программное обеспечение:*

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018 Д-757-17 от 27.06.2017	11.10.2021 27.07.2018
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный	Д-300-18 от 21.03.2018 Д-1347-17 от 20.12.2017	28.01.2020 21.03.2018
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	Свободно распространяемое	бессрочно

#### **Интернет-ресурсы**

1. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). – url: [https://elibrary.ru/projost\\_risc.asp](https://elibrary.ru/projost_risc.asp).
2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). – url: <https://scholar.google.ru/>.
3. Информационная система – Единое окно доступа к информационным ресурсам. – url: <http://window.edu.ru/>.

4. Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова. Режим обращения: <http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp> (вход с внешней сети по логину и паролю)
5. Российская Государственная библиотека. Каталоги. Режим обращения: <https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/>
6. Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus». Режим обращения: <http://scopus.com>
7. Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science». Режим обращения: <http://webofscience.com>
8. Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС». Режим обращения: <https://dlib.eastview.com/>

## 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
Помещения для самостоятельной работы: обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MSOffice, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

### *Методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов*

#### **Подготовка к лекции**

Важным условием освоения теоретических знаний является ведение конспектов лекций, овладение научной терминологией.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы.

**Лекция** является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания
- систематизирует учебный материал
- ориентирует в учебном процессе.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а

следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

### ***Подготовка к семинарам***

Цель семинара – обобщение и закрепление изученного курса. Студентам предлагаются для освещения сквозные концептуальные проблемы. Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы.

Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме.

При подготовке следует использовать лекционный материал и учебную литературу. Следует внимательно прочесть свой конспект лекции по изучаемой теме и рекомендованную к теме семинара литературу. При этом важно научиться выделять в рассматриваемой проблеме самое главное и сосредотачивать на нем основное внимание при подготовке.

Для более глубокого постижения курса и более основательной подготовки рекомендуется познакомиться с указанной дополнительной литературой. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

С незнакомыми терминами и понятиями следует ознакомиться в предлагаемом глоссарии, словаре или энциклопедии.

Ответ на каждый вопрос из плана семинарского занятия должен быть доказательным и аргументированным, студенту нужно уметь отстаивать свою точку зрения. Для этого следует использовать документы, монографическую, учебную и справочную литературу. Активно участвуя в обсуждении проблем на семинарах, студенты учатся последовательно мыслить, логически рассуждать, внимательно слушать своих товарищей, прини-

мать участие в спорах и дискуссиях.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен законспектировать рекомендуемую литературу, внимательно осмыслить фактический материал и сделать выводы. Студенту надлежит хорошо подготовиться, чтобы иметь возможность грамотно и полно ответить на заданные ему вопросы, суметь сделать выводы и показать значимость данной проблемы для изучаемого курса.

Студенту необходимо также дать анализ той литературы, которой он воспользовался при подготовке к устному опросу на семинарском занятии. При подготовке, студент должен правильно оценить вопрос, который он взял для выступления к семинарскому занятию. Но для того, чтобы правильно и четко ответить на поставленный вопрос, необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой.

Перечень требований к любому выступлению студента примерно таков:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом.
- раскрытие сущности проблемы.
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Разумеется, студент не обязан строго придерживаться такого порядка изложения, но все аспекты вопроса должны быть освещены, что обеспечит выступлению необходимую полноту и завершенность. Приводимые участником семинара примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с профилем обучения. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

### ***Подготовка презентации и доклада***

Презентация, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... способ подачи информации, в котором присутствуют рисунки, фотографии, анимация и звук».

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов.

Для **текстовой информации** важен выбор шрифта, для графической – яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

#### **Текстовая информация:**

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

#### **Графическая информация:**

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

#### **Единое стилевое оформление:**

стиль может включать:

- определенный шрифт (гарнитура и цвет), цвет фона или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и др.;
- не рекомендуется использовать в стилевом оформлении презентации более 3 цветов и более 3 типов шрифта;
- оформление слайда не должно отвлекать внимание слушателей от его содержательной части;
- все слайды презентации должны быть выдержаны в одном стиле.

#### **Практические советы по подготовке презентации:**

##### **Готовьте отдельно:**

- печатный текст + слайды + раздаточный материал;
- слайды – визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;

##### **Текстовое содержание презентации:**

- устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;
- рекомендуемое число слайдов 17-22;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;
- раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.



Доклад, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию».

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе.

Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

### ***Подготовка и написание реферата***

Реферат, как форма обучения студентов – это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

*Цель написания рефератов является:*

- привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);
- привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле;
- приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;
- выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем

*Требования к содержанию:*

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;
- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)
- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;
- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

*Структура реферата.*

1. титульный лист
2. Введение – раздел реферата, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.
3. Основная часть – это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями,

таблицами, графиками, но ими не следует перегружать текст.

4. Заключение – данный раздел реферата должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в заключении можно обозначить проблемы, которые были выявлены в ходе работы над рефератом, но не были раскрыты в работе.
5. Список источников и литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 5 разных источников, из них хотя бы один – на иностранном языке. Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается. Оформление Списка источников и литературы должно соответствовать требованиям библиографических стандартов.

### ***Тестирование***

*Текущее тестирование* – это контроль знаний с помощью тестов, которые состоят из вопросов и вариантов ответов для выбора. Тестовая форма контроля знаний предполагает целенаправленное приобретение знаний, включающая в себя такие основные стадии, как реальный опыт участника тестирования и практика самостоятельного освоения учебного материала.

Тестовые задания делятся на несколько групп. Задания закрытого типа с выбором одного или нескольких правильных ответов. Предложение нескольких альтернативных вариантов ответа позволяют обучающимся самостоятельно разобраться в том или ином вопросе, а также сформировать целостное представление основных проблем.

Вторая группа представляет собой задания на восстановление соответствия, третья – на восстановление последовательности. Четвертую группу образуют задания открытого типа, в которых правильный ответ надо сформулировать самому обучающемуся. Пятая группа заданий связана с поиском и исправлением фактологических ошибок в тексте; шестая – выполнением творческого задания по тексту источника.